

TARTU ÜLIKOOL  
ÕIGUSTEADUSKOND  
ERAÕIGUSE OSAKOND

Merle Sirje Tael

**TÖÖANDJA ÜHEPOOLSED KORRALDUSED TÖÖSUHTES**

Magistritöö

Juhendaja  
Prof. Gaabriel Tavits

TARTU  
2021

# SISUKORD

SISSEJUHATUS .....	4
1. LEPINGULISTE KOHUSTUSTE VAHEKORD JA TÖÖLEPING .....	8
1.1. LEPINGULISTE KOHUSTUSTE VAHEKORRA MUUTUMISE OLEMUS .....	8
1.1.1. Lepinguliste kohustuste vahekorra muutumise kohaldamise tingimused .....	10
1.1.2. Nõue lepingu muutmiseks või lõpetamiseks .....	14
1.1.3. Lepingu muutmise tagasiulatu nõudmine .....	15
1.1.4. Lepingust taganemine ja ülesütlemine .....	16
1.2. TÖÖANDJA ÜHEPOOLSED KORRALDUSED JA TÖÖTINGIMUSED .....	17
1.3. TÖÖLEPINGU MUUTMISE VÕIMALIKKUS TUGINEDES VÕLAÕIGUSSEADUSELE .....	21
2. TÖÖANDJA ÜHEPOOLSED KORRALDUSED .....	25
2.1. TÖÖTASU ÜHEPOOLNE VÄHENDAMINE .....	25
2.1.1. Töötasu vähendamine töö mitteandmise korral .....	25
2.1.2. Töötasu vähendamine mittenõuetekohase töö korral .....	29
2.2. TÖÖ JA PUHKEAEG .....	32
2.2.1. Üldised nõuded .....	32
2.2.2. Tööaja korralduse ühepoolne muutmine .....	33
2.2.3. Ületunnitöö .....	34
2.2.4. Puhkus .....	36
2.3. TÖÖKOHT .....	38
2.3.1. Töölähetus .....	38
2.3.2. Kaugtöö .....	40
3. TÖÖANDJA VASTUTUS .....	43
3.1. TÖÖANDJA VASTUTUS TÖÖLEPINGU SEADUSEST TULENEVALT .....	43
3.2. TÖÖANDJA VASTUTUS VÕLAÕIGUSSEADUSEST TULENEVALT .....	45
3.2.1. Kohustuste rikkumine vastutuse eeldusena .....	46
3.2.2. Vastutus lepingu rikkumise eest .....	48
3.3. TÖÖTAJA ÕIGUSKAITSEVAHENDID .....	50
3.3.1. Õiguskaitsevahendite eesmärk .....	50
3.3.2. Kohustuste täitmise nõudmine .....	51
3.3.3. Kohustuste täitmisest keeldumine .....	54
3.3.4. Kohustuste täitmiseks täiendava tähtaja andmine .....	56

3.3.5. Kahju hüvitamise nõudmine .....	58
3.3.6. Lepingu ülesütlemine .....	61
KOKKUVÕTE .....	67
EMPLOYER’S UNILITERAL COMMANDS TO THE EMPLOYEE IN EMPLOYMENT RELATIONSHIPS SUMMARY .....	74
KASUTATUD MATERJALID .....	80
KASUTATUD KIRJANDUS .....	80
KASUTATUD ÕIGUSAKTID .....	81
KASUTATUD KOHTUPRAKTIKA .....	82

## SISSEJUHATUS

Tööleping on tsiviilõiguslik leping, mida iseloomustab alluvussuhe tööandja ja töötaja vahel. Töölepingule kohaldatakse töölepingu seadust (TLS)<sup>1</sup>, võlaõigusseaduse (VÕS) üldosa<sup>2</sup>, võlaõigusseaduses käsunduslepingute osa ning tsiviilseadustiku üldosa seadust (TsÜS)<sup>3</sup>. Seejuures on töölepingu seadus eriseadus, mis tähendab, et kui töölepingu seaduses esineb vastuolu võlaõigusseaduses või tsiviilseadustiku üldosa seaduses sätestatuga, tuleb kohaldamisele töölepingu seadus.<sup>4</sup>

Võlaõigusseadus tunneb *clausula rebus sic stantibus*'e doktriini, mis tähendab lepinguliste kohustuste vahekorra muutumist. Võlaõigusseaduses on lepinguliste kohustuste vahekorra muutumise sätteks § 97. Võlaõigusseaduse § 97 sätestab eeldused, millal on lepingupoolel õigus nõuda teiselt lepingupoolelt lepingu muutmist.<sup>5</sup>

Lepinguliste kohustuste vahekord võib muutuda erinevatel põhjustel. Kohustuste vahekord võib muutuda lepingupooltest endast tulenevatel ja lepingupoolte mõjusfäärist väljas olevatel põhjustel. Lepingu muutmise nõue on võlaõigusseaduse järgi võimalik, kui kohustuse vahekord on muutunud lepingupoolte mõjusfäärist väljas olevatel põhjustel. Lepinguliste kohustuste vahekord võib muutuda sotsiaalsel, majanduslikel või poliitilistel põhjustel ning selliseks olukorraks on varasemalt olnud majandussurutsed, kuid praegusel ajal mõjutavad oluliselt lepinguliste kohustuste vahekorda riikides kehtestatud eriolukorrad või piirangud.<sup>6</sup>

Tekkinud uues olukorras, mille põhjustas COVID-19 viiruse levik on paljudel lepingutel lepinguliste kohustuste vahekord muutunud. Töösuhetes on oluline, et töötajate kaitse oleks tagatud nii tavaolukorras kui ka muutunud olukorras, mistõttu on oluline analüüsida, mis viisil on võimalik töölepinguid muuta ning kuidas tagada töötajate ohutus. Õiguslikult on oluline analüüsida, millised on tööandja võimalused oma töö ümberkorraldamisel selliselt, et tagatakse ettevõtte töö jätkamine ning ei rikuta töötaja õigusi.

---

<sup>1</sup> Töölepingu seadus. – RT I, 29.12.2020, 25.

<sup>2</sup> Võlaõigusseadus. – RT I, 04.01.2021, 19.

<sup>3</sup> Tsiviilseadustiku üldosa seadus. – RT I, 22.03.2021, 8.

<sup>4</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 2/8, lk 17. – Käärats, E. jt (koost). Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Juura 2021 (edaspidi TLS selgitused).

<sup>5</sup> Kull, I. VÕS komm. § 97/1-4.2, lk 450-452. – Varul, P. jt (koost). Võlaõigusseadus I. Kommenteeritud väljaanne. Tallinn: Juura 2016 (edaspidi VÕS komm), lk 451.

<sup>6</sup> Kull, I. VÕS komm. § 97/4, lk 452-454.; Sein, K. Eriolukorra mõju üürilepingutele Eesti ja Saksa õiguse kohaselt. *Juridica* 2020/3, lk 186.; Trisberg, K-E. Majandussituatsiooni muutus: kas piisav põhjus kestvuslepingu muutmiseks või ülesütlemiseks? – *Juridica* 2010/6, lk 437.

Magistritöö põhiprobleem on lepinguliste kohustuste vahekorra muutumise sätte<sup>7</sup> võimalik rakendamine töölepingutele ning tööandja ühepoolsete korralduste andmise võimalikkus. Töö eesmärgiks on esiteks välja selgitada, mida peetakse lepinguliste kohustuste vahekorra muutumiseks ning kuidas see suhestub töölepingu seaduses sätestatuga. Teiseks tuua välja tööandja võimalused ühepoolsete korralduste andmiseks ja eeldused nende andmiseks. Kolmandaks uurida töötaja poolt kasutatavaid õiguskaitsevahendeid, kui tööandja rikub ühepoolsete korralduste andmisel oma kohustusi.

Töö eesmärgi saavutamiseks püstitati kolm uurimisküsimust. Esiteks, mis on lepinguliste kohustuste vahekorra muutumine võlaõigusseaduse järgi ning kuidas suhestub võlaõigusseaduses sätestatud lepinguliste kohustuste muutumine töölepingu seadusega? Teiseks, missuguseid ühepoolseid korraldusi võib tööandja anda ja mis on tööandja ühepoolsete korralduste andmise eelduseks? Kolmandaks, millised on töötaja võimalikud õiguskaitsevahendid, kui tööandja rikub ühepoolsete korralduste andmisel oma kohustusi?

Teema on aktuaalne, kuna COVID-19 tõttu oli Eestis 2020. aastal eriolukord<sup>8</sup> ning pärast seda on kehtinud erinevad meetmed (edaspidi piirangud) viiruse leviku takistamiseks.<sup>9</sup> Eriolukorrast ning piirangutest tulenevalt muutus paljudel lepingutel lepinguliste kohustuste vahekord ning ettevõtetel oli vaja oma töö ümber korraldada. Töö ümber korraldamisel on oluline teada, millised on tööandja õigused ühepoolsete korralduste kaudu muuta töötamise tingimusi ning kuna on neid võimalik töötajale täitmiseks anda. Töötaja seisukohast on oluline teada, mida tööandja võib temalt nõuda ning missugused on õiguskaitsevahendid olukorras, kus tööandja on töösuhtest tulenevaid kohustusi rikkunud. Töös võrreldakse ka teiste riikide lähenemist COVID-19 olukorrale ning milliseid õiguslikke muutusi tehti, et tagada erinevate osapoolte kaitstus.

Eestis on avaldatud õiguskirjandust, milles analüüsitakse VÕS § 97 olemust. Seda on tehtud nii COVID-19 olukorrast tingitud lepinguliste kohustuste vahekorra muutumise tõttu<sup>10</sup> kui ka majandussurutise olukorras. Õiguskirjanduses on analüüsitud COVID-19 mõju võlaõiguslikele

---

<sup>7</sup> VÕS § 97.

<sup>8</sup> Valitsus kinnitas eriolukorra meetmed. – Kriis. <https://www.kriis.ee/et/uudised/valitsus-kinnitas-eriolukorra-meetmed>. (19.04.2021).

<sup>9</sup> Kehtivad piirangud. – Kriis. <https://www.kriis.ee/et/kehtivad-piirangud-ja-nende-leevendused>. (19.04.2021).

<sup>10</sup> Kuusik, G. Lepingupoolte kohustuste vahekorra muutumisele tuginemine COVID-19 tõttu. *Juridica* 2020/10. lk 771.

lepingutele<sup>11</sup> ja üürilepingutele Eesti õiguses.<sup>12</sup> Samuti on avaldatud käsitlusi COVID-19 mõjust tööõigusele<sup>13</sup>. Varasematest töödest ei tulene, milline suhe on VÕS § 97 ning töölepingu seaduse sätete vahel. COVID-19 olukorra artiklis<sup>14</sup> ei ole analüüsitud tööandja kõiki võimalikke ühepoolseid korraldusi, vaid on lähtutud olukorrast, kus tööandjal ei ole võimalik tööd pakkuda töölepingus kokkulepitud mahus ning sellest tulenevalt on tööandjal õigus vähendada ühepoolset töötasu. Õiguskirjanduses esineb ka materjali üksikute ühepoolsete korralduste kohta, kuid kokkuvõtvat tööd ei ole ilmunud.<sup>15</sup>

Töö on struktuuriliselt jaotatud kolmeks peatükiks. Esimeses peatükis uuritakse üldist lepinguliste kohustuste vahekorda ning selle muutumist tulenevalt VÕS § 97. Lisaks analüüsitakse, millised on võlaõigusseaduse rakendamise võimalused traditsioonilistele töösuhetele.

Teises peatükis uuritakse süvitsi tööandja ühepoolsete korralduste andmise võimalusi. Uuritakse, millal on tööandjal võimalik anda ühepoolseid korraldusi ning kas ühepoolsete korralduste andmist saab võrdsustada töölepingu muutmisega.

Kolmandas peatükis uuritakse, millal järgneb tööandja vastutus lepinguliste kohustuste rikkumisel. Tööandja vastutust uuritakse ühepoolsete korralduste andmise kohustuste rikkumise kaudu. Lisaks analüüsitakse, millised on töötaja õiguskaitsevahendid, kui tööandja on oma kohustusi rikkunud.

Uurimismeetodina kasutati kvalitatiivset, analüütilist ja võrdlevat meetodit. Analüütiliselt uuriti seaduse rakendamist üksikjuhtudele ning Eesti kohtupraktikast tulenevate põhimõtete rakendamist üldiselt Eesti õigussüsteemile. Võrdlevat meetodit kasutati Eesti õiguse võrdlemisel välisriikide õigusega, eelkõige COVID-19 erinevate meetmete võrdluse näol.

Magistritöö toetub peamiselt seaduste kommentaaridele ja selgitustele – Varul, P. jt. „Võlaõigusseadus I. Kommenteeritud väljaanne“; Käärats, E. jt. „Töölepingu seadus.

---

<sup>11</sup> Sein, K., Härmand, K. Impact of Covid-19 pandemic on contractual relationships: the case of Estonia. – *Opinio Juris in Comparatione* 2020/Special Issue, lk 2-6.

<sup>12</sup> Sein, K. Eriolukorra mõju üürilepingutele Eesti ja Saksa õiguse kohaselt, lk 180-191.

<sup>13</sup> Erikson, M. COVID-19 and Labour Law: Estonia. *Italian Labour Law e-Journal* 2020/ Issue 1, Vol. 13.

<sup>14</sup> Erikson, M. COVID-19 and Labour Law.

<sup>15</sup> Postimehes ilmunud artiklis „Kuidas mõjutab eriolukord töösuhteid“<sup>15</sup>, anti üldine juhis tööandjale, mida oleks tööandjal võimalik teha oma töö ümberkorraldamiseks eriolukorras. – Laus, K. Kuidas mõjutab eriolukord töösuhteid? Postimees 16.03.2021. <https://leht.postimees.ee/6923856/kuidas-mojutab-eriolukord-toosuhteid>.

Selgitused töölepingu seaduse juurde“. Seaduse eesmärgi välja selgitamiseks kasutati kehtiva töölepingu seaduse eelnõud. Toetavateks materjalideks on peamiselt ajakirjas Juridica ilmunud artiklid. Eesti õiguse võrdluses välisriikide õigusega kasutatakse rahvusvahelistes õigusajakirjades ilmunud artikleid. Välisriikidest käsitleti Euroopa riike, kes kuuluvad Mandri-Euroopa õigussüsteemi. Töös analüüsitud seaduste sätete kohaldamisel varasemalt tekkinud vaidluste ülevaate andmiseks on kasutatud Maa-, Ringkonna- kui ka Riigikohtu praktikat.

Magistritööd iseloomustavad märksõnad Eesti märksõnastikust: võlaõigus, tööõigus, töölepingud, tööandjad, töötajad.

# 1. LEPINGULISTE KOHUSTUSTE VAHEKORD JA TÖÖLEPING

## 1.1. Lepinguliste kohustuste vahekorra muutumise olemus

Võlaõigusseaduses on sätestatud oluline põhimõte, mille kohaselt on olemas reservatsioon lepingu siduvuse põhimõttele. Lepingu siduvuse põhimõte tuleneb VÕS §-st 8 lõikest 2, mis sätestab, et lepingud on pooltele täitmiseks kohustuslikud.<sup>16</sup> Lepinguliste kohustuste vahekorra muutumine on *clausula rebus sic stantibus*'e doktriin, mis on lisaks vääramatu jõu doktriinile peamine erand lepingute täitmise kohustuslikkuse ehk *pacta sunt servanda* põhimõttest.<sup>17</sup> Seda ei saa siiski eeldada kõigil juhtudel, kuna lepingu sõlmimisel olnud asjaolud võivad lepingupooltest mitteolenevatel põhjustel muutuda.<sup>18</sup> Lepingupoolte huvides on tavaliselt lepingut jätkata. Kui kohustuste vahekord on muutunud, eelistatakse ülesütlemisele pigem lepingutingimuste muutmist. Seda seetõttu, et lepingud on sõlmitud eesmärgi teenimiseks ning eesmärgiga on üldjuhul vastuolus lepingu ülesütlemine. Lepingu muutmise eesmärk on taastada kohustuste vahekord.<sup>19</sup> Selleks on olemas õiguslik mehhanism õigluse taastamiseks lepinguliste kohustuste vahekorra muutumisel, kui vahekord on muutunud lepingupooltest mitteolenevatel põhjustel. VÕS § 97 lõige 1 sätestab, et kahjustatud lepingupool võib nõuda teiselt lepingupoolelt lepingu muutmist, kui eesmärgiks on taastada lepingu sõlmimisel kokkulepitud poolte kohustuste tasakaal.<sup>20</sup> Selleks peavad olema lepingu sõlmimise aluseks olnud asjaolud muutunud ning muutusega peab olema kaasnenud lepingupoolte kohustuste vahekorra oluline muutumine, mis tekitaks olukorra, kus ühe lepingupoolte kohustuste täitmise kulud oluliselt suurenevad või teiselt lepingupoolelt lepinguga saadav väärtus oluliselt väheneb.<sup>21</sup>

Õigluse taastamiseks VÕS § 97 sätestatud õiguslikku mehhanismi ei saa kasutada kergekäeliselt. Selleks on seadusandja sätestanud need juhud, kus lepinguliste kohustuste vahekord on oluliselt muutunud. Võlaõigusseaduse § 97 sätestatud tingimused on

---

<sup>16</sup> Kull, I. VÕS komm. § 8/4.2, lk 60.

<sup>17</sup> Kuusik, G, lk 771.

<sup>18</sup> Kull, I. VÕS komm. § 97/4, lk 451-454.

<sup>19</sup> Kull, I. About Grounds for Exemption from Performance under the Draft Estonian Law of Obligations Act. *Juridica International* 2001/6, lk 51.

<sup>20</sup> Lepinguliste kohustuste vahekorra muutumine tuleneb ka Euroopa lepinguõiguse printsiipides. Üldiselt on lepingud pooltele kohustuslikud täitmiseks, kuid kui toimub oluline muutus kohustuste vahekorras on ka Euroopa lepinguõiguse printsiipide järgi võimalik lepingut muuta või üles öelda. – Principles of European Contract Law. Trans-Lex.ORG Law Research. [https://www.trans-lex.org/400200/\\_/pecl/](https://www.trans-lex.org/400200/_/pecl/). (19.04.2021).

<sup>21</sup> Kull, I. VÕS komm. § 97/4, lk 450-461.



kumulatiivsed, seega peavad olema täidetud kõik VÕS § 97 lõigetes 1 ja 2 sätestatud nõuded, et lepingut oleks võimalik muuta. Tulenevalt VÕS § 97 lõikest 2 punktist 1 on esimeseks nõudeks asjaolude muutumise ettearvamus ehk lepingu sõlmimise hetkel ei saanud kahjustatud lepingupool mõistlikult arvata, et asjaolud võivad selliselt muutuda. Lisaks ettearvamatusele tuleneb VÕS § 97 lõikest 2 punktist 2, et kahjustatud lepingupool ei saanud asjaolude muutumist lõpetada. VÕS § 97 lõige 2 punkt 3 sätestab, et seadusest või lepingust tulenevalt ei tohtinud olla asjaolude muutumise riisiko kahjustatud lepingupoolel. Viimane nõue tuleneb VÕS § 97 lõikest 2 punktist 4 – kahjustatud lepingupool ei oleks lepingut sõlminud või oleks seda teinud teistel tingimustel, kui ta oleks olnud teadlik asjaolude muutumisest.<sup>22</sup>

Võlaõigusseaduse § 97 on olemuselt dispositiivne – pooltel on õigus sellest kokkuleppest kõrvale kalduda. Lepingupoolel on õigus otsustada asjaolude muutumisega seotud riisiko jagamise, riskide ja asjaolude muutumise tagajärgede üle. Kokkulepped või tüüptingimused, mis välistavad VÕS § 97 kohaldamise, on vastuolus õiguse üldpõhimõtetega. Sellise kokkuleppe sõlmimisel on võimalik lepingutingimus jätta kohaldamata lähtudes VÕS §-st 6 lõikest 2 või TsÜS §-st 138 lõikest 2.<sup>23</sup>

Eelkõige on VÕS § 97 mõeldud kohaldamiseks vastastikuste kestvuslepingute korral. Tulenevalt kestvuslepingu iseloomust muutuvad asjaolud kõige sagedamini nende kestel ning asjaolude muutumine teiste lepingute puhul on pigem erandlik. Võlaõigusseaduse kommentaarides on peetud võimalikuks, et sätet kasutatakse perekonna- ja pärimisõiguse valdkonnas ning täiendavaks normiks oleks TsÜS § 138, kuid samas tõdetakse, et tuleb arvestada vastava valdkonna erinorme.<sup>24</sup> Seega on võimalik kasutada VÕS § 97 tööõiguses, kuid seejuures tuleb järgida, et täidetakse ennekõike töölepingu seaduses sätestatud erinorme.

Eesti kohtud on siiani olnud ettevaatlikud VÕS § 97 kasutamisel.<sup>25</sup> Kuigi VÕS § 97 rakendamist on arutatud ka Riigikohtu praktikas, siis lepingu muutmise nõuet on kohtud rahuldanud vaid madalamates astmetes.<sup>26</sup> Finantskriisi ajal soovisid võlausaldajad tihti kasutada lepinguliste kohustuste muutumise sätteid, kuid üldjuhul edutult. Näiteks töö

---

<sup>22</sup> Kull, I. VÕS komm. § 97/1-4.2, lk 450-452.

<sup>23</sup> Kull, I. VÕS komm. § 97/5, lk 462.

<sup>24</sup> Kull, I. VÕS komm. § 97/3, lk 450.

<sup>25</sup> Sein, K. The Principle of Change in Circumstances in Estonian Contract Law- "Much Ado About Nothing?" – Jurisprudence and Culture: Past Lessons and Future Challenges 2014, lk 586.

<sup>26</sup> Kuusik, G, lk 771.

kaotamist ei peeta lepingu muutmise või lõpetamise piisavaks põhjuseks VÕS § 97 alusel. Võlaõigusseaduse rakendamisel pidas Justiitsministeerium vajalikuks selgitada, et asjaolude muutumise tõendamisel on paremas seisus võlausaldaja, kellel on võimalik tõendada, et asjaolud on muutunud võrreldes ajaga, mil leping sõlmiti.<sup>27</sup> Pandeemia olukorras peetakse kõige kasulikumateks õiguskaitsevahenditeks võlausaldajatele lepingu muutmist ning lõpetamist.<sup>28</sup>

### 1.1.1. Lepinguliste kohustuste vahekorra muutmise kohaldamise tingimused

Võlaõigusseaduse § 97 lõikest 1 tuleneb, et ühe lepingupoole kulud peavad kohustuste täitmisel oluliselt suureneva tulenevalt muutunud asjaoludest. Võlaõigusseaduse kommentaarides on peetud võimalikuks, et lepingupoolte tasakaal muutub oluliselt sotsiaalsetel, majanduslikel või poliitilistel põhjustel. Koroonapandeemiast lähtuvalt võiks olla oluline kommentaaride käsitus, et tulenevalt tootmisele, turustamisele või reklaamile kehtestatud täiendavatest nõuetest võivad oluliselt suureneva lepingu täitmise kulud.<sup>29</sup> Pandeemia ajal kehtestati Eestis erinevaid reegleid nt nn 2+2 reegel, siseruumide 50% täituvuse nõue, piirangud teatud asutuste lahtiolekule jne.<sup>30</sup> Sellised piirangud avaldasid mõju peamiselt tootmisele ja turustamisele, kuid lähtuvalt ettevõttest tuleks VÕS § 97 rakendamiseks eraldi analüüsida, kas sellised piirangud muutsid oluliselt nende kohustuste võimalikku täitmist.

G. Kuusiku artiklis nenditakse, et meetmed, mis kehtestatakse viiruse leviku tõkestamiseks võivad muuta lepingupoole kohustuste täitmise oluliselt raskemaks ning lepingu seotus ja lepingu muutmise võimatus osutuks ebaõiglaseks ning tsiviilkäivet halvavaks.<sup>31</sup> Seetõttu on võimalik järeldada, et seadusandja otsus kasutada *clausula* doktriini sarnaselt Saksa õigusele on õigustatud, et tagada lepingupoolte kaitse olukordades, kus lepinguliste kohustuste vahekord muutub asjaoludel, mida kumbki lepingupool ei suutnud ette näha lepingu sõlmimisel.

---

<sup>27</sup> Sein, K., Härmand, K, lk 5.

<sup>28</sup> Strugala, R. Law of Contracts in Times of Covid-19 Pandemic: Polish Report. Studies in Comparative and National Law. 2020/Special Issue, lk 1.

<sup>29</sup> Kull, I. VÕS komm. § 97/4.3, lk 453.

<sup>30</sup> Kehtivad piirangud (19.04.2021).

<sup>31</sup> Kuusik, G, lk 771.

Lisaks Saksa õigusele on *clausula rebus sic stantibus*'e säte olemas Poola õiguses.<sup>32</sup> Sarnaselt VÕS § 97 sättega võimaldab Poola võlaõigus lepingut muuta või lõpetada, kui esineb märkimisväärne muutus olukorras, lepingu täitmine muutub liialt koormavaks või võib tekitada ühele lepingu poolele märkimisväärse kahju, mida ei olnud lepingu sõlmimisel võimalik ette näha. Poolas on peamised probleemid *clausula rebus sic stantibus* doktriinist tuleneva sätte rakendamisel seotud erinevas arusaamas lepinguliste kohustuste olulise muutumise vahekorra käsitlemisega. Üks arusaam on, et peamiselt tuleks kasutada majanduslikku lähenemist, kus olulist muutust on võimalik mõõta võrreldes kasumit, mis oleks pidanud kaasnema olukorras kui leping sõlmiti, lepingust saadava kasumiga peale olukorra muutumist. Võimalik on kasutada isiklike raskuste meetodit, mis tähendab, et vahekorra olulisel muutumisel tuleks arvestada ka seda, kui lepingu täitmine muutub pandeemia olukorras isiku tervisele ohtlikuks, mis põhjendab *rebus sic stantibus clausula*'st sätte kasutamist. Siiski rõhutab R. Strugala, et isikust tulenev käsitlus on eelkõige mõeldav pandeemia tingimustes ning pigem ei leiaks kasutust tavapäraistes situatsioonides. Poolas kasutusele võetud ajutised õigusnormid leevendamaks pandeemia mõjusid lepingutele võivad Poolas tähendada *clausula rebus sic stantibus*'e sätte vajalikkuse vähenemist pandeemiast tulenevates olukordades.<sup>33</sup>

Võlaõigusseaduse § 97 lõikes 1 sisaldub alternatiividena võimalus, et lepingupoole täitmise kulude olulise suurenemise asemel võib olla tegemist lepingust saadava väärtuse vähenemisega. Seejuures peab vähenema üleantava tegelik väärtus ning väärtuse vähenemine peab olema tekkinud lepingu sõlmimise asjaolude muutumisest. Väärtuse vähenemise arvestamisel tuleb vaadata tervikut ehk vaadelda tegelikku hinda kui ka kulutusi, mis tehakse lepingu täitmisel. Üldine hindamine toimub saadava hinna võrdlemisel lepingu ajal olnud turuväärtuse ja asjaolude muutumise aja turuväärtuse võrdlemise kaudu.<sup>34</sup> Eesti Riigikohtu arvamus on, et oluline ei ole tuvastada täpselt kui suur on kohustuste muutumise ulatus, vaid oluline on kindlaks teha kohustuste vahekorra muutumise suurusjärk.<sup>35</sup> Üldine eeldus on, et lepingu sõlmimise ja asjaolude muutuse vahel on vajalik ajaline distants.<sup>36</sup> Riigikohus on jätkanud sarnast joont kulude olulise suurenemisega. Üldine turu langemine ei too igal juhul kaasa konkreetse lepingu väärtuse vähenemist, vaid seda tuleb vaadelda siiski lepingu olemusest

---

<sup>32</sup> Näiteks Inglise õiguses ei ole võimalik lepingut muuta asjaolude muutumise tõttu. Selle asemel on Inglise õiguses kasutusel lepingulase äralangemise doktriin. – Zweigert, K., Kötz, H. An Introduction to Comparative Law. Oxford: Oxford University Press 1998, lk 516-136.

<sup>33</sup> Strugala, R, lk 1-5.

<sup>34</sup> Kull, I. VÕS komm. § 97/4.3, lk 453.

<sup>35</sup> RKTko 3-2-1-136-11, p 20.

<sup>36</sup> Kuusik, G, lk 772.

tulenevalt.<sup>37</sup> Kohustuste väärtuse hindamine on vaja teha kohtulahendi tegemise aja seisuga, seda eriti kestvuslepingute puhul.<sup>38</sup>

Lepingu sõlmimise aluseks olnud asjaolude muutumise väljaselgitamiseks tuleks kõigepealt selgitada välja, millised olid lepingu sõlmimise aluseks olnud asjaolud. Lepingu sõlmimise aluseks loetakse asjaolusid, mille olemasolu, saabumine või edasikestmine on mõlema poole ühine arusaam ning lepingu sõlmimise soov tulenes nendest asjaoludest. Asjaolud võivad tuleneda lepingu olemusest või sisalduda lepingus.<sup>39</sup> Riigikohus on selgitanud, et lepingu sõlmimise aluseks olnud asjaoludeks ei ole ühe lepingupoole ootused kui neid ei ole teisele poolele teatavaks tehtud ning teine pool ei ole neid teadmiseks võtnud või teine lepingupool ei pidanud neist hea usu põhimõttest lähtuvalt teadma.<sup>40</sup> Seega on võimalik erand, kus ühe poole ootused kuuluvad lepingu sõlmimise aluseks olevate asjaolude hulka, kuid seda tingimusel, et teine pool oli ootustest teadlik või pidanud neid hea usu põhimõttest tulenevalt teadma. Sellisel lähenemisel on kaks positiivset külge, esiteks on see Saksa kohtupraktikaga ühtiv ning teiseks on see tsiviilkäibes eelistatum, kuna on olemas lepingutüüpe, mille puhul ei saa eeldada, et asjaolude saabumine või olemasolu oleks hõlmatud poolte ühisest arusaamast.<sup>41</sup> Lepingu muutmist ega lepingust taganemist ei saa õigustada lepingu ettenähtud ajal täitmata jätmine ehk lepingu rikkumine.<sup>42</sup>

Tsiviilkäibe seisukohalt on oluline kohaldada sätet, mis võimaldab muuta lepingutingimusi kui kohustuste vahetõrge muutub oluliselt, sest lepingu sõlmimisel lepatakse kokku poolte õigustes ja kohustuses lepingu sõlmimise aja hetkega. Ungari õiguses nähakse *clausula* doktriinist lahendust kestvuslepingute<sup>43</sup> muutmisele. Ungari õiguses on *clausula* doktriini rakendamiseks vajalik ajaline vahe lepingu sõlmimise ja vahetõrge muutumise vahel ning vahetõrge peab olema muutunud oluliselt. Lisaks näeb Ungari tsiviilkodeks *clausula* põhimõtte rakendamise eeldusena ette asjaolude muutumise ettenägematuse; oluline muutus vahetõrres ei tohi olla tekkinud kahjustatud lepingupoole tegevuse tulemusena, muutus ei tohi olla osa tavalisest äririskist. Ettenägematust hinnatakse seejuures mõistlikkuse põhimõtte kohaselt. Probleemi

---

<sup>37</sup> RKTko 3-2-1-21-11, p 13.

<sup>38</sup> RKTko 3-2-1-76-10, p 11.

<sup>39</sup> Kull, I. VÕS komm. § 97/4.3.2.1, lk 454-455.

<sup>40</sup> RKTko 3-2-1-76-10, p 11.

<sup>41</sup> Kuusik, G, lk 772.

<sup>42</sup> Kull, I. VÕS komm. § 97/4.3.2.2, lk 455.

<sup>43</sup> Kestvuslepinguid kirjeldatakse kui pikaajaseid lepinguid, milles üks lepingupool pakub teisele lepingupoolele teenust perioodiliselt või järjestikuse aja jooksul, kuid analüüsitakse ka lepingu üldist eesmärki ning tingimusi määramaks, et tegemist on lepinguga, mille puhul saab *clausula* doktriinist tulenevat sätet kasutada. – Agnes, J. Significant change of circumstances and the amendment of contract. Baltija Publishing 2020, lk 56.

nähakse tavalise äririski tõlgendamises, kuna sellele ei ole seatud kindlaid piiranguid. Näiteks peetakse Ungari õiguses tavapäraseks äririskiks küll majanduslangusi ja majandustõuse, kuid tavapärasest äririskist väljapoole jääb turu kokku kukkumine, kui seda ei olnud võimalik lepingu sõlmimise hetkel ette näha. Sellele vaatamata eelistasid Ungari kohtud 2008. aasta majanduskriisis *pacta sunt servanda*'st kinnipidamist. Kokkuvõtvalt leiti, et majanduskriis ise ei anna automaatset alust *clausula* doktriini kasutamiseks, vaid tuleb lähtuda iga lepingu asjaoludest iseseisvalt.<sup>44</sup> VÕS § 97 sätte erieelduste täidetuse üle diskuteerisid Eesti kohtud eelkõige seoses 2008. aastal alanud majandussurutisega. Üldine suunitlus oli praktikas siiski jätta leping muutmata ning eelistada *pacta sunt servanda* põhimõtet. K. Sein tõdeb, et majandussurutise aegne praktika käsitles sättega seonduvaid põhimõttelisi küsimusi, millel on tähtsus COVID-19 olukorra kontekstis.<sup>45</sup>

Võlaõigusseaduse § 97 lõikest 2 punktist 1 tuleneb nõue, et kahjustatud lepingupool ei saanud lepingu sõlmimise ajal mõistlikult arvata, et asjaolud võiksid muutuda. Sisult on tegemist sama nõudega, mis sisaldub VÕS § 103 lõikes 2. „Mõistlikuks arvamiseks“ on olukord, kus heas usus tegutsev mõistlik isik ei saanud samas olukorras ette näha, et asjaolud muutuvad. Ettenähtavad on eelkõige olukorrad, kus isik on teadlik lepingust tulenevatest riskidest või tavapärastest muutustest majandustsüklites. Võlaõigusseaduse § 97 lõike 2 punkti 2 tuleb mõista sarnaselt VÕS § 103 lõikega 2 ehk vääramatü jõe asjaoluga selle mõjutatavuse üle otsustamisel. Kahjustatud lepingupool ei tohi olla saanud asjaolude muutumist mõjutada.<sup>46</sup>

Asjaolude muutumist mittereguleerivaks sätteks on VÕS § 97 lõige 2 punkt 3, mis reguleerib kohustuste vahetamise olulise muutumise riisiko kandmist, mis võib tuleneda lepingust või seadusest. Senine Riigikohtu praktika on käsitlenud riisiko kandmist müügi-, üüri- ja rendilepingute puhul. Fikseeritud suurusega tasudega lepingute korral kehtib eeldus, et asjaolude muutumise riisikot kannab tasu maksmiseks kohustatud pool.<sup>47</sup> Selline käsitlus võiks kehtida sarnaselt töölepingute puhul, kus töötingimuste asjaolude muutumise riisikot kannab üldjuhul tööandja.

Subjektiivne tehingualuse äralangemine on olukord, kus asjaolude muutumine on poole jaoks sellise tähendusega, et see mõjutaks poole otsust lepingut sõlmida või pool sõlmiks lepingu

---

<sup>44</sup> Agnes, J, lk 63-73.

<sup>45</sup> Sein, K. Eriolukorra mõju üürilepingutele Eesti ja Saksa õiguse kohaselt, lk 181.

<sup>46</sup> Kull, I. VÕS komm. § 97/4.2, lk 452-453.

<sup>47</sup> Kull, I. VÕS komm. § 97/4.3.5, lk 457-458.

teistel tingimustel kui see sõlmiti. Tingimus tuleneb VÕS § 97 lõikest 2 punktist 4, mida peab tõendama see lepingupool, kes tugineb sellele, et kätte jõudnud asjaoludel ei oleks ta lepingut sellistel tingimustel või üldse sõlminud. Subjektiivse tehingualuse ära langemisel tuleb vaadelda lepingupoole huvi lepingu sõlmimise vastu või lepingus sisalduvaga võrreldes oluliselt erinevate tingimuste sätestamise vastu objektiivselt mõistliku isiku vaatepunktist.<sup>48</sup>

Üldine käsitlus lepinguliste kohustuste vahekorra muutumisel on, et asjaolud, mis muutuse kaasa tõid, tekkisid peale lepingu sõlmimist. VÕS § 97 lõige 3 käsitleb olukorda, kus asjaolud olid muutunud juba enne lepingu sõlmimist, kuid kahjustatud lepingupool sai nendest teada alles pärast lepingu sõlmimist. Nii on selgitatud, et teatud asjaolud võivad olla olemas olnud juba lepingu sõlmimise ajal, kuid nende mõju lepingupoolte kohustuste vahekorrale võib ilmuda alles pärast lepingu sõlmimist.<sup>49</sup> Seega on oluline hinnata sündmuste ajalist toimumist lepingupoolte aspektist. Hinnata tuleb, kas muutunud asjaolu omas otsest mõju lepingupoolte kohustustele ja millal see mõju ilmnis.

### **1.1.2. Nõue lepingu muutmiseks või lõpetamiseks**

Võlaõigusseaduse § 97 lõikest 1 tuleneb, et kõigepealt on lepingupoolel õigus nõuda lepingu muutmist. Juhul, kui see osutub võimatuks või on asjaolusid arvestades ebamõistlik, siis võib lepingupool lepingust taganeda. Olukorrad, kus VÕS § 97 alusel ei saa nõuda lepingutingimuste muutmist või lõpetamist on juhud, kus muudatused lepingu aluseks olnud asjaoludes on vähetähtsad või lepingu sõlmimisel ei mõeldud lepingut piisavalt läbi või poolte huvi täitmise vastu on kadunud.<sup>50</sup>

Lepingu muutmise või lõpetamise nõude esitamiseks VÕS § 97 järgi peab olema täidetud VÕS § 97 lõikest 1 tulenev üks alternatiiv ning kumulatiivselt kõik VÕS § 97 lõikes 2 nimetatud tingimused. Esmalt esitatakse nõue lepingut muuta teisele lepingupoolele, mis tähendab sisult nõuet astuda läbirääkimisteks lepingutingimuste muutmiseks. Läbirääkimiste pidamisel lähtutakse VÕS §-st 14 ehk läbirääkimiste üldsättest, kuna VÕS § 97 ei sätesta kohustusi läbirääkimiste pidamisel. VÕS § 23 lõike 2 järgi peab pool, kelle suhtes esitatakse läbirääkimistesse astumise nõue, tegema teise lepingupoolega kohustuste täitmiseks vajalikku koostööd, mis hõlmab teise poole teavitamist lepingutingimuste muutmise võimalikkusest või

---

<sup>48</sup> Kull, I. VÕS komm. § 97/4.3.6, lk 458.

<sup>49</sup> Kull, I. VÕS komm. § 97/4.4, lk 458-459.

<sup>50</sup> Kull, I. VÕS komm. § 97/4.5.1, lk 459-460.

võimatusel. Kui lepingupool ei käitu läbirääkimistel heauskselt on poolel, kes käitus heauskselt ja kellele tekkis kahju, õigus nõuda kahju hüvitamist. Kahjustatud poole nõudeõigus ei kao, kui ta oma õigust viivitamatult ei kasuta. Seejuures kehtib üldine sooritusnõude aegumistähtaeg - kolm aastat (TsÜS § 146 lõikest 1).<sup>51</sup> Peamine probleem nõude hilisema esitamisega on kohustuste täitmise kulude oluliselt suurenemise või saadava väärtuse vähenemise tõendamine.

Kahjustatud lepingupool saab pöörduda hagiga kohtusse, kui teine pool keeldub lepingu muutmise või läbirääkimised ebaõnnestuvad muul põhjusel. Lepingu muutmise ettepanek tuleb nõudes esitada selliselt, et kohtul oleks võimalik tingimuse kohasust vastavalt muutunud asjaoludele hinnata. Kohtul on õigus määrata antud asjaoludel mõistlik ja kohane lepingutingimus või jätta nõue rahuldamata, kui see on teise poole suhtes ebamõistlik või võimatu. See tähendab, et kohus ei ole piiritletud ainult lepingupoole pakutud tingimustega, kuid kohus peab jälgima, et järgitakse lepinguvabaduse põhimõtet ehk lepingu olemus ja eesmärk peab jääma lepingut muutes samasuguseks. Kohtuotsus, mis asjas tehakse, asendab teise poole tahteavaldust, mis muidu oleks tsiviilõiguses vajalik. Kui kohus on lepingu muutmise nõude rahuldanud võib asjaolude muutumisel pool esitada uuesti lepingu tingimuste muutmise nõude.<sup>52</sup> Majandussurutise ajal lepingu tingimuste muutmise nõude esitamine kohtu kaudu on ajaliselt kurnav ning saadav tulem ei pruugi anda lepingupooltele soovitud efekti. Sarnane olukord on ka eriolukorra ning piirangute tingimustes, kuna kohtu kaudu lepingu muutmine võib võtta kauem aega kui piirangud või eriolukord kestab.

### **1.1.3. Lepingu muutmise tagasiulatuv nõudmine**

Lepingu muutmist on võimalik nõuda lisaks tagasiulatuvalt alates kohustuste vahekorra muutumisest (VÕS § 97 lõige 4). Tagasiulatuv võimalus lepingu muutmiseks on tagatud kahjustatud lepingupoolele, sest lepingusõlmimise aluseks olnud asjaolude muutumine võib mõjutada lepingupoolte kohustuste vahekorda või saadava väärtust asjaolude muutumise hetkel või hiljem. Tulevikus muutuva kohustuste vahekorra puhul on võimalik nõuda lepingu muutmist juba enne seda kui kohustuste vahekord reaalselt muutub. Kahjustatud pool peaks nõudma tingimuste muutmist tagasiulatuvalt ajast, mil kohustuste vahekord muutus. Asjaolude muutumine võib toimuda ajal, mil pooled on lepingu muutmise läbirääkimistes, kui see oluliselt

---

<sup>51</sup> Kull, I. VÕS komm. § 97/4.5.1, lk 459-460.

<sup>52</sup> Kull, I. VÕS komm. § 97/4.5.1, lk 459-460.

mõjutab kohustuste täitmise raskust või saadava väärtust, siis on kahjustatud pool õigustatud VÕS § 6 lg 2 alusel kohustuste täitmisest keelduma. Lepingupool on õigustatud kohustuste täitmisest keelduma, kui on selge, et lepingutingimuste muutmine on võimalik ning neid muudetakse kahjustatud poole ettepanekute kohaselt. Kui kahjustatud lepingupool on kohustused täitnud tema pakutud tingimustel ning kohus rahuldab tema esitatud lepingutingimuste muutmise nõuda tagasiulatuvalt, siis ei ole VÕS § 97 lõike 4 kohaselt kahjustatud pool endal lasuvaid kohustusi rikkunud ning lepingupoole osas ei ole võimalik kohaldada lepingu rikkumise korral kasutatavaid õiguskaitsevahendeid.<sup>53</sup>

Riigikohtu seisukoht VÕS § 97 kohaldamisel on, et kui leping on üles öeldud, ei ole pooltel võimalik edasiulatuvalt lepingutingimusi muuta, kuna poolte vahel ei ole kehtivaid lepingulisi suhteid.<sup>54</sup> VÕS § 97 lõike 4 alusel on võimalik VÕS § 97 kohaldada tagasiulatuvalt ajale, mis oli asjaolude olulise muutumise ja lepingu ülesütlemise vahel, kus kohustuste vahekord oli oluliselt muutunud või saadav väärtus oluliselt vähenenud. Riigikohus on pidanud võimalikuks olukorda, kui vastuhagi lepingu muutmiseks on esitatud enne lepingu ülesütlemist, siis ei ole õiguslikult välistatud olukord, et lepingu muutmise nõue rahuldatakse.<sup>55</sup> Lepingu tagasiulatuv muutmine ei muuda asjaolu, et leping on üles öeldud, vastasel korral ei oleks järgitud õiguskindluse põhimõtet.<sup>56</sup> Töö autor leiab samuti, et pooled saavad tugineda lepingu muutmisele siis, kui lepingut ei ole eelnevalt üles öeldud. Muuta saab ainult kehtivat lepingut ning ülesütlemise korral tulevad rakendamisele teised õiguskaitsevahendid.

#### **1.1.4. Lepingust taganemine ja ülesütlemine**

Lisaks lepingu muutmisele võimaldab VÕS § 97 lõige 5 lepingust taganeda. Kehtivaks taganemiseks on vaja, et täidetud oleks taganemise formaalsed ja sisulised eeldused (VÕS § 97 lõige 1, lõige 2 punktid 1-4 ja lõige 5). Seda võimalust kasutatakse juhtudel kui on alus lepingu muutmiseks, kuid lepingu muutmine ei ole võimalik või ei oleks mõistlik. Lepingu muutmist tuleks VÕS § 97 alusel eelistada lepingust taganemisele, mis sobib ainult juhtudel, kus lepingu muutmine ei ole võimalik või oleks see teise lepingupoole suhtes mõistlik.<sup>57</sup>

---

<sup>53</sup> Kull, I. VÕS komm. § 97/4.5.2, lk 460-461.

<sup>54</sup> RKTko 3-2-1-162-12, p 14.

<sup>55</sup> RKTkm 3-2-1-143-13, p 10.

<sup>56</sup> Kull, I. VÕS komm. § 97/4.5.2, lk 460-461.

<sup>57</sup> RKTko 3-2-1-136-11, p 16 ja 25.



Lepingust taganemiseks on vajalik nõuet esitaval poolel esitada lepingust taganemise avaldus teisele poolele; kohus ei saa ise lepingut lõpetada. Lähtuvalt lepingust ning muutunud asjaoludest tuleb iga lepingu omapärasid arvestades veenduda, et lepingu muutmise ei ole võimalik saavutada kohustuste esialgset tasakaalu. Läbirääkimiste käigus võib samuti selguda, et lepingu muutmine ei ole mõistlik või antud asjaoludel mõistlik.

Kestvuslepingute lõpetamine toimub ülesütlemisega. Kohustuste vahekorra muutumine on sagedasem kestvuslepingutes. VÕS § 196 lg 1 järgi on õigus mõjuval põhjusel leping üles öelda mõlemal lepingupoolel. Mõjuvaks loetakse põhjust, kui ülesütlevalt poolelt ei või asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades mõistlikult nõuda lepingu jätkamist kuni kokkulepitud tähtpäevani või etteteatamistähtaja lõpuni. Lepingupool võib ise otsustada, kas ta esitab lepingutingimuste muutmise nõude või taganeb lepingust VÕS § 97 alusel või ütleb lepingu üles VÕS § 196 lõige 1 alusel. Kõigi instrumentide kasutamiseks peavad olema täidetud vastavad seaduses sätestatud eeldused. Lepingust taganemisel või ülesütlemisel tekivad poolte vahel tagasiandmis- ja muud kohustused vastavalt VÕS §-dele 188-194.<sup>58</sup> Lepingust taganemine peaks jääma lepingupoole viimaseks abinõuks, sest sellega lõppeb poolte vaheline lepinguline suhe.

## **1.2. Tööandja ühepoolsed korraldused ja töötingimused**

Traditsiooniline on töösuhe, kus töötaja töötab tööandja juures tähtajatu töölepinguga ning täistööajaga. Töölepingu olemusest tulenevalt on töölepingus kaitstavaks pooleks töötaja, kuna töötaja allub tööandja juhtimisele ja kontrollile ning on majanduslikult tööandjast sõltuv.<sup>59</sup> Seetõttu on töölepingu seaduses sisalduvad sätted suunatud eelkõige poolte kokkulepete sõlmimisele ning töötaja kaitsele. Nii tuleb töölepingu muutmisel saavutada kokkulepe tulenevalt TLS §-st 12. Ühepoolset on tööandjal võimalik muuta lepingutingimusi töötasu vähendamisel (TLS § 37), tööaja korralduse muutmisel (TLS § 47 lõige 4) ja töötasu alandamisel (TLS § 73 alusel). Töölepingu seaduse selgitused näevad võimalust tööandjal muuta ühepoolset töötingimusi, milles pole pooled eraldi kokku leppinud, kuid tööandja peab järgima seaduses sätestatud miinimumnõudeid.<sup>60</sup> Tööõiguses kaotavad kaitsenormid vajaduse,

---

<sup>58</sup> Kull, I. VÕS komm. § 97/4.6, lk 461-462.

<sup>59</sup> Erikson, M. Quo vadis, tööõigus? – Juridica 2020/7, lk 525.

<sup>60</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 4/6, lk 29.

kui töötaja ja tööandja on võrdsetes tingimustes või muutub töötaja töösuhte tugevamaks pooleks.<sup>61</sup>

Lisaks töötingimuste muutmisele on tööandjal võimalik teatud olukordades nõuda töötajalt töö tegemist, kus tavakorras töötaja tööd ei oleks pidanud tegema. Töölepingu seadusega on kooskõlas mõte, et töötajalt mingi tegevuse nõudmine tähendab sisuliselt tööandja ühepoolse korralduse andmist, mis ei vaja eelnevat kokkulepet. TLS § 44 lõikest 4 tulenevalt on võimalik tööandjal nõuda töötajalt ületunnitööd, TLS § 69 lõige 5 annab tööandjale võimaluse katkestada või edasi lükata töötaja põhipuhkus, TLS § 21 lõike 1 järgi võib tööandja saata töötaja töölähetusse ning TLS § 6 lõige 4 võimaldab töötajal teha kaugtööd. Tööandja õigus ühepoolsetele korraldustele, mis ei muuda töölepingut, tuleneb tööandja ettevõtte vajadusest. Ühepoolset korraldust on võimalik anda üldjuhul olukorras, kus on tegemist erandkorraga ehk tööandjal ei ole muud võimalust kui rakendada töötaja tööle selliselt, kuidas tööleping seda algselt ette ei näinud või kuidas töötaja tavapäraselt ei oleks pidanud tööd tegema. Sellised mehhanismid on loodud ettevõtete kaitseks, et erilistes olukordades oleks võimalik tööandjal rakendada töötajaid tööle ärahoidmaks tööandjale kahju tekkimise.

Oluline on töölepingute puhul eristada töölepingu tingimustes kokkuleppimist ning TLS § 5 lõike 1 järgi loetletud tingimustest ja andmetest töötaja teavitamise kohustusest tööandja poolt. Seega on oluline, kas muudetakse varasemat poolte vahelist kokkulepet või töötajale seaduse alusel teatavaks tehtud andmeid, kuna üks eeldab muutmiseks uut kokkulepet, teine töötaja teavitamist ning tööandja poolt miinimumnõuete täitmist. Seetõttu on oluline, et töölepingus oleks selgesõnaliselt kirjas, millised on poolte vahel kokkulepitud tingimused ning millised on töötajale teatavaks tehtud tingimused ja andmed. Kokkulepitud tingimusteks on nt töötasu, tööülesanded, töökoht jne. Teatavaks tehtud tingimused ja andmed on klassikaliselt töökorralduse reeglid, viited töölepingu ülesütleamise tähtaegadele, tööandja andmed jne. Muudatuste tegemisel andmetes peab tööandja töötajale muudatustest teatama ühe kuu jooksul muudatuste tegemisest (TLS § 5 lõige 4). Andmete loetelu sisaldub TLS §-s 5 lõikes 1, siiski tuleb sealt eristada, millistes andmetes on varasemalt kokku lepitud, (nt töö eest makstavas tasus on varasemalt kokku lepitud TLS § 5 lõige 1 punktist 5).<sup>62</sup>

---

<sup>61</sup> Erikson, M. Quo vadis, tööõigus?, lk 525.

<sup>62</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 5/1-2, lk 34.

Euroopa Liit on töösuhetes pidanud oluliseks turvalise paindlikkuse kontseptsiooni, mis on Euroopa Komisjoni arvates saavutatav nelja elemendi koosmõjus:

- a) paindlikud ja usaldusväärsed lepingulised suhted;
- b) kõikehõlmavad elukestva õppestrateegiad;
- c) efektiivne aktiivne tööturupoliitika;
- d) nüüdisaegne, asjakohane ja jätkusuutlik sotsiaalse kaitse süsteem.

Paindlike töösuhete eesmärk on hoida tööjõud mobiilsena nii ühe kui ka eri tööandjate vahel. Tööandja võimalus muuta ühepoolset eelkõige töö sisu, tööaja korraldust või töötasu suurust on oluline õigus, mis tuleneb turvalisuse paindlikkuse kontseptsioonist.<sup>63</sup>

Töösuhetes ei pea töötaja järgima tööandja korraldusi, mis ei ole tööga seotud tulenevalt TLS § 17 lõikest 3 ja 4. Erandiks korralduste andmisel on olukord, kui korralduse andmise vajadus tuleneb hädavajadusest; seda eeldatakse eelkõige vääramatu jõu korral kui tööandja varale või muule hüvele võib tekkida kahju või kahju tekkimise ohu korral. Levinud on arusaam, et COVID-19 viirust käsitletakse üldjuhul vääramatu jõuna. Tööandjal on töölepinguga mitte seotud korraldust võimalik anda peamiselt tervishoiutöötajatele (TLS § 17 lõiked 3 ja 4). COVID-19 viiruse leviku olukorras on samuti tööga mitteseotud korraldusi võimalik anda üksnes tervishoiutöötajatele.<sup>64</sup>

Sarnaselt võlaõigusseadusega ei ole võetud vastu koroonakriisist tulenevaid muudatusi töölepingu seadusesse.<sup>65</sup> V. Jentschi uuringus käsitleti erinevaid muutusi ja meetodeid Saksamaa, Austria, Šveitsi, Prantsusmaa ja Itaalia tööõigusele vastusena koroonapandeemiast tekkinud uuele olukorrale. Erinevaid meetmeid võeti kasutusele pandeemia erinevatel etappidel. Olulisemaks muutuseks peetakse lühema tööaja programmide rahastamist riikide poolt. See võimaldas tööandjatel lühendada töötajate tööaega ning mitte neid koondada. Riikides pandi kriisi alguses eelkõige rõhku tööseaduste muutmisele ja parandamisele, et tagada töötajatele õigus töötasule, puhkusele ning lapsepuhkustele. Peale majanduse taasavamist läks peamine rõhk töötajate õiguste kaitsele, eelkõige riskirühma kuuluvate töötajate kaitsele.<sup>66</sup>

---

<sup>63</sup> Muda, M. Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses. – Juridica 2012/4, lk 296.

<sup>64</sup> Erikson, M. COVID-19 and Labour Law, lk 3.

<sup>65</sup> Erikson, M. COVID-19 and Labour Law, lk 4.

<sup>66</sup> Jentsch, V. Government Responses on Corona and Contracts in Europe. EUI Working Paper LAW 2020/11, lk 16-18.

Saksamaa tööõiguse peamiseks märksõnadeks on pandeemia ajal olnud riiklikult toetatud lühem tööaeg<sup>67</sup> ja hilisemad meetmed tööohutusele. Programm nägi ette, et tööandja pidi algselt maksma töötajale töötasu nende tundide eest, mis töötaja töötas, ning lisaks 60% kaotatud netotöötasust, mis jäi saamata lühendatud tööaja tõttu. Riiklik tööhõiveamet maksis tööandjatele hüvitist nii selles osas, mida tööandja pidi töötajatele lisaks maksma tehtud töötundidele. Riiklikult tagati 100% hüvitis sotsiaalkindlustusmaksetele tööaja eest, mis jäi töölepingus ettenähtud tööajast puudu. Töötajatele anti ajutiselt õigus teisele töökohale kui nende tavalist tööaega on ühe tööandja juures vähendatud.<sup>68</sup>

Lühema tööaja meetmega tuli välja ka Austria. Kuigi nende meetmes oli teatav erisus Saksamaa tööõigusega, siis eesmärk oli sama – vähendada ettevõtete kulusid ning vältida töölepingute ülesütlemist juhtudel kui ettevõtte töö oli häiritud või peatatud tulenevalt COVID-19 peatamiseks kehtestatud riiklikest meetmetest.<sup>69</sup>

Šveitsi meetmed nägid samuti tööaja vähenemises peamist meedet töölepingute kaitsele. Lisaks nõudis Šveitsi valitsus tööandjalt, et COVID-19 viiruse riskigruppi kuulujatel tuleb lubada teha kaugtööd oma kodus ning tööandja peaks töötajale võimaldama selleks vajalikud vahendid. Kui kaugtöö kohaldamine ei olnud võimalik, pidi tööandja leidma töötajale alternatiivse töö. Alates juunist on Šveitsi valitsus võtnud peamiseks eesmärgiks kaitsta kõiki töötajaid ning mitte enam spetsiifiliselt riskirühma kuuluvaid töötajaid.<sup>70</sup>

Prantsusmaa pandeemiast tulenevad muutused tööseadustes tehti samuti peamiselt vähendatud tööaja<sup>71</sup> meetodit kasutades. Peamine erinevus võrreldes tavapärase situatsiooniga seisnes selles, et tööandjal ei olnud enam vaja vähendatud tööaja kasutamiseks haldusluba, seda eeldusel, et ettevõtte töö oli tugevalt häiritud pandeemia tagajärjel. Töötajatele maksti 70% nende tavapärasest töötasust ning riik hüvitas töötajatele ülejäänu. Peale piirangute leevendamist 2020. aasta suvel tutvustas Prantsusmaa valitsus erinevaid soovitusi töötajate tervise kaitseks ning tavapäraseks majandustegevuseks.<sup>72</sup>

---

<sup>67</sup> *Kurszabeit*

<sup>68</sup> Jentsch, V, lk 11.

<sup>69</sup> Jentsch, V, lk 11-12.

<sup>70</sup> Jentsch, V, lk 12.

<sup>71</sup> *Activité partiel*

<sup>72</sup> Itaalia valitsus läks peamise leevendusviisiga sarnaselt teistele riikidele samuti lühendatud tööaja (*cassa integrazione guadagni*) teed pidi. Tööandja pidi deklareerima selleks, et nende ettevõtte mõjub pandeemia negatiivselt ilma detailseid tõendeid toomata. Lisaks võttis Itaalia valitsus vastu erinevaid meetmeid, mis mõjutasid töötasu toetus, vanemapuhkust, puhke ning puhkuse aega, kaugtööd ning töölepingu ülesütlemist. Lisaks

Vaadeldud riigid osutasid seega abi tööandjatele. Eelpool loetletud viisidel oli tööandjatel võimalik säilitada sõlmitud töölepinguid ning mitte kanda olulist majanduslikku kahju töötajate ülalpidamiseks. Eelkõige oli majandusliku abi andmine suunatud töölepingute ja töösuhete säilitamisele tööandjate ja töötajate vahel.

### **1.3. Töölepingu muutmise võimalikkus tuginedes võlaõigusseadusele**

Riigikohus on varasemalt pidanud põhimõtteliselt võimalikuks VÕS § 97 rakendamist üürilepingutele erakorralise majanduslanguse asjaolul. Nii leiab Karin Sein, et eriolukorras olnud piirangud on vastupidised tavapärasele olukorrale ning majanduskeskkonnale. Riigikohtu varasemad seisukohad annavad Seina sõnul piisava tõdemuse selleks, et üürilepingute puhul on argumendid, mis võimaldavad VÕS § 97 kasutamist, täidetud. Riigikohus on pidanud majanduskeskkonna stabiilsust üürilepingu sõlmimise aluseks olnud asjaoluks.<sup>73</sup> Riigikohus ei ole varasemalt analüüsinud võlaõigusseaduse § 97 rakendamist töölepingu puhul. Varasemaid vaidlusi ei ole Riigikohtus ka teiste töö tegemise lepingute puhul ehk käsundus- ja töövõtulepingu puhul, mida reguleerib võlaõigusseadus.

Töölepingutes kohaldatakse võlaõigusseadust kui töölepingu seadus olukorda ei reguleeri; kui seaduste kohaldamisel esineb konflikt, kohaldatakse eriseadust ehk töölepingu seadust.<sup>74</sup> Töölepingu muutmiseks on üldjuhul vajalik poolte kokkulepe (TLS § 12). Töötaja kahjuks kõrvalekalduvad kokkulepped on tühised, v.a, juhtudel kui töötaja kahjuks kõrvalekalduva kokkuleppe võimalus on ettenähtud töölepingu seaduses (TLS § 2). Töölepingu iseloom on erinev teistest tsiviilõiguslikest lepingutest alluvussuhte tõttu töötaja ja tööandja vahel.<sup>75</sup> Lähtudes töölepingu seaduse §-dest 12 ja 2 võiks VÕS § 97 otsekohaldamine töölepingutele olla välistatud. Asjakohane oleks siiski võrrelda sarnasusi töölepingu seaduses olevate tööandja ühepoolsete korralduste rakendamise eelduste ning võlaõigusseaduse § 97 rakendamise eelduste vahel.

---

võeti vastu meetmeid, et tagada töötajate turvalisus ning vähendada viiruse levikut töökohtades.<sup>72</sup> – Jentsch, V, lk 12-13.

<sup>73</sup> Sein, K. Eriolukorra mõju üürilepingutele Eesti ja Saksa õiguse kohaselt, lk 186.

<sup>74</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 2/8, lk 17.

<sup>75</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 1/4, lk 14.

Töölepingus on oluline eristada kokku lepitud tingimusi ning andmeid. Tööandjal on võimalik ühepoolsest muuta andmeid juhul, kui pooled ei olnud nendes tingimustes kokku leppinud, nendes ei olnud vaja kokku leppida ning tööandja peab arvestama seadusest tulenevaid miinimumnõudeid. Andmetes muudatuste tegemisel peab tööandja töötajale muudatustest teatama ühe kuu jooksul muudatuste tegemisest (TLS § 5 lõige 4). Andmete loetelu sisaldub TLS §-s 5 lõikes 1. Siiski tuleb sealt eristada, millistes tingimustes on varasemalt kokku lepitud, nt töö eest makstavas tasus on varasemalt kokku lepitud (TLS § 5 lõige 1 punkt 5).<sup>76</sup> Tööandjal on seega võimalik töölepingut püsivalt muuta ühepoolsest esitatud andmete puhul ning tööaja korralduse osas (TLS § 47 lõige 4). Ühepoolsest on tööandjal võimalik töö mitteandmise korral vähendada töötaja töötasu (TLS § 37 lõige 1), vähendada töötasu mittenõuetekohase töö korral (TLS § 73 lõiked 1 ja 2), võimalik nõuda ületunnitööd (TLS § 44 lõige 4), katkestada või edasi lükata töötaja puhkus (TLS § 69 lõige 5), töötajal on võimalik teha kaugtööd (TLS § 6 lõige 4), tööandjal võimalus saata töötaja töölähetusse (TLS § 21 lõige 1).

Tööleping on kehtvusleping, mis sõlmitakse tähtajaliselt või tähtajatult TLS § 9 lõige 1. Eeldatakse, et tööleping sõlmitakse tähtajatult. Töölepingu sõlmimisel tähtajatult on lepingupooled teadlikud majanduse tsüklilisusest, seega olukorrad, kus toimuvad tavaline majanduslangus ja majandustõus ei ole asjaolud, millega lepingupooled arvestada ei saa. Võttes aga näiteks COVID-19 pandeemia ning riigi poolt kehtestatud piirangud on võimalik argumenteerida, et lepingu aluseks olevad asjaolud on muutunud.

Töölepingu seaduse § 37 on erinormiks VÕS §-le 97, mis on üldnorm lepinguliste kohustuste vahekorra muutumisel ning seeläbi lepingu muutmise või ülesütlemise nõude esitamiseks. Töölepingu sõlmimise olulisteks asjaoludeks on tööandjapoolne töö andmine töötajale tasu eest (TLS § 1 lõige 1). Asjaoludeks võiks lisaks pidada TLS § 5 lõikes 1 olevaid andmeid, kuid võiks jõuda seisukohani, et olulised on eelkõige need töölepingu tingimused, milles pooled peavad jõudma lepingu sõlmimisel kokkuleppele; see tähendab, et need ei sisaldu kindlasti lepingu lisades. Pandeemiast tulenevad piirangud võivad olla lepingu aluseks olevate asjaolude muutumise põhjuseks näiteks juhul kui oluliselt piiratakse teatud majandussektori funktsioneerimist. Ettevõtted ei olnud võimelised ette nägema, et riikliku käsu alusel suletakse teatud majandussektorid ning juhul kui teenindaja on võetud ettevõttesse administraatoriks, siis asutuse sulgemisel on lepingu aluseks olevad asjaolud muutunud ehk muutunud on töö pakkumise võimalus lepingus määratud viisil. Tööandjapoolsed ühepoolsed korraldused

---

<sup>76</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 5/1, lk 34.

võiksid seega olla tööandja poolt õigustatud sarnastel juhtudel, kus lepingupoolel oleks VÕS § 97 alusel võimalik lepingut muuta. Seega peaks tööandja arvestama, et erakordsed on eelkõige juhud, mida saaks käsitleda muutusena olulistes lepingu aluseks olevates asjaoludes.

Ettenägematuse eeldus (VÕS § 97 lg 2 punkt 1) on pandeemia olukorras täidetud, kuna kehtestatud piirangud lähevad kaugemale tavalisest majanduse tsüklilisusest.<sup>77</sup> Olukorra ettenägematuse kriteerium sisaldub töölepingu seaduses töötasu vähendamisel töö mitteandmise korral (TLS § 37 lõige 1), ületunnitöö nõudmisel (TLS § 44 lõige 4) ning puhkuse katkestamise või edasi lükkamise korral (TLS § 69 lõige 5). TLS § 37 lõige 1 järgi tähendab ettenägematu olukord tööandja majandusliku olukorra muutumist, mis takistab tal kokkulepitud tasu maksta. Oma olemuselt on selline muutus pikaajalise iseloomuga, kuid ületunnitöö nõudmise ettenägematus kujutab endast ajutist ja erakorralist asjaolu. Sarnaselt TLS § 44 lõikele 4 on võimalik ettenägematuse korral töötaja puhkus katkestada või edasi lükata TLS § 69 lõige 5 alusel. Need paragrahvid hõlmavad seega puhkuse või puhkeaja korralduse muutmist tööandja poolt. TLS § 69 lõige 5 sõnastus nõuab ettenägematut olukorda, mis tekitab hädavajaduse töötaja järele. Siinkohal peaks olema tegemist hädavajadusega, mis on oma loomuselt pikemaajalisem kui TLS § 44 lõikest 4 tulenev olukord, kuid võiks olla leebem kriteerium kui TLS § 37 lõikes 1 sätestatu. TLS § 69 lõike 5 kohaldamiseks ei pea olema tööandja majanduslik seisukord muutunud, kuid kahju tekkimise oht peaks olema reaalne selleks, et töötaja tööle kutsuda. Kui TLS 37 lõikest 1 tulenev olukord peaks olema ettenägematus, mis mõjutab tööandjat pikemaajaliselt, siis TLS § 44 lõikest 4 ja TLS § 69 lõikest 5 tulenevad nõuded töö tegemise nõudmiseks töötajalt peaksid olema lühiajalisema iseloomuga.

Pandeemia olukorras saaks see tähendada, et ettenägematu on TLS § 37 lõige 1<sup>78</sup> kohaselt olukord, kus tööandjal ei ole võimalik tööd enam samas mahus pakkuda näiteks kehtestatud piirangute tõttu, mis keelavad asutuse töö peale teatud kellaaega. TLS § 44 lõige 4<sup>79</sup> ja TLS § 69 lõike 5<sup>80</sup> tähenduses ei saa olla ettenägematu olukord, kus pandeemiast tulenevad piirangud

---

<sup>77</sup> Sein, K. Eriolukorra mõju üürilepingutele Eesti ja Saksa õiguse kohaselt, lk 187.

<sup>78</sup> Kui tööandja ei saa ettenägematutest, temast mitteolenevatest majanduslikest asjaoludest tulenevalt anda töötajale kokkulepitud ulatuses tööd, võib ta töötasu kuni kolmeks kuuks 12-kuulise ajavahemiku jooksul vähendada mõistliku ulatuseni, kuid mitte alla Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära, kui kokkulepitud töötasu maksmine oleks tööandjale ebamõistlikult koormav.

<sup>79</sup> Tööandja võib töötajalt vastavalt hea usu põhimõttele nõuda ületunnitöö tegemist tööandja ettevõtte või tegevusega seotud ettenägematute asjaolude tõttu, eelkõige kahju tekkimise ärahoidmiseks.

<sup>80</sup> Tööandjal on õigus puhkus katkestada või edasi lükata ettenägematu olulise töökorralduse hädavajaduse tõttu, eelkõige kahju tekkimise ärahoidmiseks. Tööandja hüvitab töötajale puhkuse katkestamisest või edasilükkamisest tekkinud kulud. Kui puhkus katkestati või lükati edasi, on tööandja kohustatud andma töötajale kasutamata jäänud

on tööandjale teatavaks tehtud ning tööandjale on antud piisav aeg töökorralduse selliseks muutmiseks, et ületunnitööd ja põhipuhkuse katkestamist ei oleks mõistlik nõuda. Ületunnitöö ja põhipuhkuse katkestamist oleks pandeemia olukorras mõistlik nõuda töötajalt juhul, kui töö toimub vahetustega ning terve üks vahetus on olnud lähikontaktsed ning tööandjal ei ole võimalik teha muid korraldusi kui põhipuhkuse peatamise või edasi lükkumise korraldus. Ületunnitöö puhul on mõistlik olukord, kus tööandjale antakse vahetult enne ühe töötaja vahetust teada, et töötaja ei saa tööle tulla tulenevalt karantiinikohustusest, sel juhul oleks võimalik tööandjal nõuda ületunnitööd, kui töö peatamine tooks kaasa kahju.

Võlaõigusseaduse § 97 lõige 2 punkt 2 nõuab, et asjaolude muutumist ei saanud lepingupool ise mõjutada. Sarnaselt ei tohi olla majanduslik muutus põhjustatud tööandjast endast TLS § 37 alusel.<sup>81</sup> Pandeemia on olukord, mis tekib lepingupoole tegevusest sõltumata, sest pandeemiat ning piiranguid ei ole võimalik lepingupooltel mõjutada, mida nõuab VÕS § 97 lõige 2 punkt 2.<sup>82</sup> Kuna pandeemiast tulenev majanduslik muutus ei ole põhjustatud tööandjast endast, siis on see eeldus pandeemia olukorras täidetud ka TLS § 37 lõige 1 rakendamiseks. Sarnaselt võlaõigusseadusele pakub selline klausel kaitset töötajale teise lepingupoole või tööandja pahatahtlikkuse eest. Tööandjal on õigus nõuda ületunnitööd ja puhkuse peatamist või edasilükkamist kui ettenägematu olukord võib olla tekkinud tööandja vea tõttu, seega on see peamine eelduslik erinevus TLS § 37 ja TLS §-de 44 lõige 4 ja 69 lõike 5 tähenduses. Põhjenduseks, miks seadusandja on teinud valiku, kus tööandja ühepoolse korralduse põhjuseks võib olla tööandja eksimus või tööandja poolt kontrollitav tegevus, on ära hoida kahju ning tööandja peab nõude esitamisel lähtuma hea usu põhimõttest ehk töötaja huvid on kaitstud lähtuvalt hea usu põhimõttest. Samuti tekivad töötajal nõ vastunõuded põhipuhkuse kasutamisele ning ületunnitöö kompenseerimisele.

---

puhkuseosa vahetult puhkuse kasutamist katkestava või edasilükkava asjaolu äralangemisel või poolte kokkuleppel muul ajal.

<sup>81</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 37/2, lk 96.

<sup>82</sup> Sein, K. Eriolukorra mõju üürilepingutele Eesti ja Saksa õiguse kohaselt, lk 187.



## **2. TÖÖANDJA ÜHEPOOLSED KORRALDUSED**

### **2.1. Töötasu ühepoolne vähendamine**

#### **2.1.1. Töötasu vähendamine töö mitteandmise korral**

Töötasu vähendamine on töölepingu seaduses sätestatud olukord, mis võimaldab tööandjal ühepoolset muuta kokkulepitud tingimusi. Töölepingu olemusest tulenevalt on tööandja kohustatud kindlustama töötaja kokkulepitud tööga ning maksma töötajale töö eest tasu kokkulepitud tingimustel ja ajal. Tööandjal ei ole üldiselt võimalik ühepoolset töötasu osas töölepingut muuta, v.a. juhul kui objektiivsetel majanduslike põhjustel ei ole tööandjal võimalik töötajale kokkulepitud mahus tööd anda. Kirjeldatud juhul on tööandjal võimalik TLS § 37 lõige 1 alusel ajutiselt töötasu vähendada.<sup>83</sup>

Töötasu ühepoolne vähendamine on Eesti tööõiguses ettenähtud selleks, et rakendada turvalise paindlikkuse ideed. Leitakse, et turvalise paindlikkuse idee rakendamine töösuhetes suurendab paindlikkust tööturul, kuid see ei tähenda, et töötajate huvisid ei järgitaks. Turvalise paindlikkuse idee rakendamisel töötasu ühepoolse vähendamisega tööandja poolt on kaitstud töötaja huvid piirates töötasu vähendamise ulatust ning turvalisus tagatakse proportsionaalse vähem töötamise, töötasu vähendamise protseduuri ja töölepingu ülesütleamisega. Siiski on nähtud probleeme paragrahvi sõnastuses, mis ei ole üheselt mõistetav.<sup>84</sup> Paragrahvi kasutati tihti COVID-19 olukorras, kus tööandjatel ei olnud võimalik tööd samas mahus pakkuda tulenevalt ettenägematutest majanduslikest põhjustest.<sup>85</sup>

Töötasu on võimalik vähendada ainult teatud tingimustel. Majanduslikud asjaolud, mille pärast ei saa tööandja kokkulepitud tasu maksta, peavad olema ettenägematud ja temast olenematud, mille tulemusena ei ole võimalik tööandjal kokkulepitud mahus enam töötajale tööd pakkuda. Ettenägematuteks ei peeta tavapärasest ettevõtlusriski, vaid selliseid muutunud asjaolusid, mida tööandjal ei olnud võimalik töölepingu sõlmimisel ette näha. Töömahu vähenemine ei tohi olla põhjustatud tööandja enda mõjutatavatest majanduslikest asjaoludest nt tarne- või hankelepingute sõlmimise edukusest. Samuti ei ole võimalik TLS § 37 rakendada töömahu

---

<sup>83</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 37/2, lk 96.

<sup>84</sup> Muda, M, lk 301-302.

<sup>85</sup> Erikson, M. COVID-19 and Labour Law, lk 3.

hooajaliste muutuste puhul, kuna selliseid muutusi on võimalik tööandjal lepingu sõlmimisel ette näha. Tööandjast sõltumatult väheneb töömaht näiteks juhtudel, kus majandusliku olukorra tõttu väheneb klientide arv ning seetõttu ka tehingute maht. Töömahu vähendamine on lubatud kui tööandja peab seda tegema, sest tal puuduvad vajalikud rahalised vahendid töö andmiseks.<sup>86</sup>

Teine oluline tingimus on, et kokkulepitud töötasu maksmine on tööandjale ebamõistlikult koormav. Mõistlikkust hinnatakse VÕS § 7 alusel. Seega ei ole töötasu vähendamine tööandjal ühepoolset võimalik olukorras, kus tal ei ole võimalik tööd kokkulepitud mahus anda, kuid tal on olemas piisavad rahalised vahendid kokkulepitud töötasu maksmiseks. Need kaks eeldust on kumulatiivsed – tööandja ei saa töötaja töötasu vähendada kui üks eeldustest on täitmata.<sup>87</sup> Kui töömaht väheneb püsivalt, ei ole tegemist TLS § 37 situatsiooniga, vaid koondamissituatsiooniga.<sup>88</sup> Töötaja kaitseks on oluline tingimuste täitmine, et töötasu vähendamine ei toimuks tööandja soovikohaselt ühepoolset tavaolukorras.

Töötasu on võimalik alandada ainult ajutiselt perioodiks, millel on olemas eeldused töötasu vähendamiseks. Tööandja ei saa töötasu vähendada ühepoolset kauemaks kui kolmeks kuuks 12-kuulise ajavahemiku jooksul; need ei pea olema järjestikused kuud, kuid vähenemise jagunemisel tuleb lähtuda mõistlikkusest. Näiteks ei saa pidada eelduslikult mõistlikuks olukorda, kus tööandja vähendab töötasu iga paari nädala tagant paari päeva kaupa.<sup>89</sup> Sellised piirangud kaitsevad töötajaid selle eest, et ilma kokkuleppeta ei vähendataks töötaja töötasu kestvalt ning tal säiliks sissetuleku kindlustatus.

Töötasu vähendamine on lubatud mõistlikus ulatuses, kuid mitte alla Vabariigi Valitsuse kehtestatud töötasu alammäära, mis 2021. aastal on täistööaja puhul ühes kuus 584 eurot või tunnis 3,48 eurot. Seadus ei eelda töötasu vähendamist töötasu alammäärani, vaid tööandja peab kaaluma, millist töötasu on võimalik töötajale maksta. Töötasu ja töö panus peavad jääma proportsionaalseks ehk töötajal on õigus teha tööd vastavalt makstavale tasule. Võrdeliselt töötasu vähendamisega on töötajal õigus keelduda töö tegemisest – selline käsitus tuleneb töösuhte üldpõhimõttest pööratult.<sup>90</sup> TLS § 37 lõige 3 on olnud kriitika osaliseks, kuna sätte sõnastusest ei ole võimalik aru saada, kuidas oleks võimalik vähendada töötaja töötasu tükitöö

---

<sup>86</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 37/2, lk 96.

<sup>87</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 37/2, lk 96.

<sup>88</sup> Rosin, A. Töölepingu seadus § 37: kas tööandja võimalus oma äranägemise järgi töötasu vähendada või turvalisse paindlikkuse rakendamise positiivne näide. Juridica 2013/5, lk 319.

<sup>89</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 37/3, lk 96-97.

<sup>90</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 37/4, lk 97.

puhul. Töötajal ei ole võimalik võrdeliselt töötasu alandamisega töötada kui vähendatakse tükitöö hinnet, kuid töönorm jääb samaks.<sup>91</sup> Seadusandja põhimõtet tööõiguses kajastab siiski TLS § 37, et töötaja õiguseid ei riivataks selliselt, et töötasu ei vasta Vabariigi Valitsuse poolt kehtestatud normidele ja/või töömahule.

Töötasu vähendamine ei ole seadusega kooskõlas kui tööandja ei paku töötajale võimaluse olemasolul teist tööd (TLS § 37 lõige 2). Töötajale tuleb pakkuda kõiki võimalikke töökohti tööandja juures, millega ta hakkama saaks. Seejuures ei ole oluline töötaja kvalifikatsioon ja varasem kokkulepitud töökoht, pakkuda tuleb kõiki võimalikke töökohti, mis võivad olla töötaja kvalifikatsioonist madalamad ning kokkulepitud töökohast erinevad. Kui tööandjal on kohustus teise töö olemasolul seda pakkuda, siis töötajal ei ole kohustust see töö vastu võtta. Pakutavast teisest töökohast loobumine ei too kaasa tööandjapoolset töölepingu ülesütlemist.

Töötasu vähendamise kava tuleb tööandjal tutvustada ning seda konsulteerida usaldusisikuga või tema puudumisel töötajatega (TLS § 37 lõige 4). Teavitamiskohustuse täitmine tuleb tagada vaatamata ettevõtte suurusest ja töötajate arvust. Töötasu vähendamisest tuleb teavitada töötajaid vähemalt 14 kalendripäeva ette, töötaja või usaldusisik peab avaldama oma arvamuse tööandjale seitsme kalendripäeva jooksul teate saamisest. Töölepingu seaduse eesmärgiks on tagada töötajatega eelnev läbirääkimine igal töötasu vähendamise juhul. Tartu Ringkonnakohtu seisukoht on olnud, et konsulteerimiskohustuse rikkumine ei too see kaasa töötasu vähendamise tühisust.<sup>92</sup> Siiski on Tartu Ringkonnakohtu selline käsitus küsitav. Kui seadusandja on näinud ette konsulteerimiskohustuse, siis selle järgimata jätmine võiks tähendada töötasu vähendamise tühisust. Konsulteerimiskohustuse täidab töötajate kaasamise põhimõtet, et informeerimise ja konsulteerimise kaudu ole töötajatel või töötajate esindajatel võimalik olla kaasatud lahenduste leidmisesse, mis oleks arvestaks võimalikult suurel määral poolte huvisid.<sup>93</sup>

Kui töötaja ei ole nõus töötasu vähendamise otsusega, võib ta töölepingu üles öelda viietööpäevase etteteatamisega (TLS § 37 lõige 5). Töötaja õigus tööleping üles öelda tekib alates töötasu vähendamise otsuse teadasaamisest, sest töötajal peab olema mõistlik aeg kaalumaks, kas ta nõustub töötasu ajutise vähendamisega või mitte. Tööandja huve arvestades tuleb töötajal tööleping üles öelda vähemalt viis tööpäeva enne vähendatud töötasu kehtima

---

<sup>91</sup> Muda, M, lk 301-302.

<sup>92</sup> TrtRNko 2-16-2715, p 10.

<sup>93</sup> Seletuskiri Töölepingu seaduse eelnõu juurde (edaspidi TLS seletuskiri). <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/92c984a5-95ab-8584-38cd-05fc754e99c4/T%C3%B6%C3%B6lepingu%20seadus>, lk 35.

hakkamist. Töötasu ei tohi vähendada etteteatamistähtaja jooksul, s.t viie päeva sees, sest see ei ole kooskõlas etteteatamisaja eesmärgiga. Töölepingu ülesütlelemisel säilib töötajal õigus hüvitisele TLS § 100 lõike 1 ja 2 sätestatud ulatuses.<sup>94</sup>

Kui varasemas praktikas ei ole olnud TLS § 37 kohaldamine väga intensiivne, siis COVID-19 põhjustatud eriolukorras kasutasid paljud tööandjad töötasu vähendamist töö mitteandmise juhtudel. M. Erikson leidis oma artiklis samuti, et COVID-19 põhjustatud eriolukord on ettenägematu majanduslik olukord, millega tööandja ei ole varem saanud arvestada. Ei ole olnud küsimust, et eriolukord ei ole tööandja enda tegevusest tekkinud.<sup>95</sup> Riigikohus ei ole teinud lahendeid, kus oleks käsitletud TLS § 37 lõige 1 rakendamist, vaid on loeteludes välja toonud, et tulenevalt TLS § 37 lõikest 5 makstakse töötajale töölepingu ülesütlelemise hüvitist.<sup>96</sup>

Tartu Ringkonnakohus on pidanud õigustatuks töötasu vähendamist töö mitteandmise korral tööandja poolt TLS § 37 lõige 1 alusel kui töömaht vähenes, kuna majanduslikest asjaoludest tulenevalt loobusid paljud kliendid tellimustest ning tööandja pidi projektid peatama. Töömahu vähenemine oli sellistel asjaoludel ringkonnakohtu arvates ettenägematu ning tööandja ei saanud seda töölepingu sõlmimisel ette näha. Nimetatud lahendis jõuti seisukohani, et kui tööandja finantsmajanduslik olukord sõltub otseselt projektidest saadavast tulust, siis olukord, kus projektid on peatunud ei ole tööandjal ka tulu, mille arvelt tasuda töötajate töötasu. Ainult maksuvõla puudumine ettevõttel ei kajasta tööandja reaalselt majanduslikku olukorda. Kokkulepitud töötasu maksmine võib tööandjale olla ebamõistlikult koormav olukorras, kus tööandjal puudub maksuvõlg.<sup>97</sup>

Sarnaselt teistele riikidele<sup>98</sup> nägi Eesti Valitsus ette palkade hüvitamise. Erinevus teistest riikidest seisnes selles, et kui teised riigid lasid üldjuhul tööandjal ise töötasu välja maksta ja hüvitasid, siis tööandjale tehtud kulutused, siis Eestis hüvitas summa Töötukassa otse töötajale. Eesti meede oli erinev seetõttu, et sätestati nn. piirtasu – kui töötajal vähendati TLS § 37 alusel töötasu, siis oli töötajal õigus saada hüvitist 70% ulatuses töötaja tavalisest töötasust, kuid mitte rohkem kui 1000 euro ulatuses ühes kuus. Tööandja pidi maksma vähemalt 150 eurot, et nende töötaja saaks Töötukassalt hüvitist.<sup>99</sup> Eelkõige rõhutatakse taaskord, et oluline on kaitsta

<sup>94</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 37/8-9, lk 99.

<sup>95</sup> Erikson, M. COVID-19 and Labour Law, lk 3.

<sup>96</sup> RKTko 2-16-708, p 23. RKPJKo 3-4-1-17-16, p 36.

<sup>97</sup> TrtRNko 2-16-2715, p 10.

<sup>98</sup> Vt. alapeatükk 1.2.

<sup>99</sup> Erikson, M. COVID-19 and Labour Law, lk 4.

töötajate sissetulekuid ning tagada töölepingute kestvus, kuid eelkõige saavad sellised lahendused olla lühiajalised. Lühiajaliseks peeti eelkõige Töötukassa võimekust maksta välja hüvitisi, kuid töötajate seisukohast on oluline, et kuigi neile ei ole võimalik tööd pakkuda tavapärasel määral, siis üldjuhul on isikute kohustused sellised, et nad on arvestanud tavapärase töötasuga. Seega on erinevate osapoolte seisukohast olnud kogu aeg oluline, et olukord stabiliseeruks.

Võrreldes käesolevas töös tutvustatud teiste riikide meetmetega ei võimaldatud Eesti tööandjale lihtsustatud viise näiteks tööaja vähendamiseks ja kaugtöö võimaldamiseks. Eesti meetmed ei olnud seega niivõrd paindlikud töösuhetele kui teistes riikides. Loodeti, et kehtiv töölepingu seadus suudab lahendada piirangutest ning eriolukorrast tulenevad probleemid töösuhetes, teistes riikides muudeti ja täiendati töölepingu seadusi.

### **2.1.2. Töötasu vähendamine mittenõuetekohase töö korral**

Töölepingu seaduse § 73 lõikest 1 ja 2 tulenevalt on tööandjal võimalus kasutada töötasu alandamise õigust viivitamata pärast mittenõuetekohase töö vastuvõtmist. Töötasu alandamisel lähtutakse hinna alandamise põhimõtetest (VÕS § 112). Kui töötaja rikkus tööandja selget ja õigeaegset juhust töö tulemuse kohta ning juhise andmine oli töölepingus ettenähtud tööülesannete täitmise eesmärki, loodetud tulemuse saavutamise tõenäosust ning kohustuse täitmise alluvust tööandja ja teiste töötajate kohustusi arvestades mõistlik. VÕS § 112 tuleb kohaldamisele ulatuses, mis ei ole vastuolus hinnaalandamise erisättega TLS § 73.<sup>100</sup>

Töölepingu seaduse § 73 lõike 1 järgi on võimalik tööandjal töötasu alandada ilma töötaja nõusolekuta. Tegemist on kõrvalekaldega TLS §-st 12, kus töölepingut saab muuta poolte kokkuleppel. Töötasu alandamine peab olema õigustatud. Töötaja peab töötasu alandamise võimalikuks muutmiseks eirama tööandja selget ja arusaadavat juhust, mis peab olema kooskõlas töölepingus kokkulepituga ning millest oli teavitatud õigeaegselt, juhise täitmine peab olema nii ajaliselt kui ka lõpptulemust arvestades võimalik.<sup>101</sup> Eelkõige on oluline, et tööandja poolt antud juhise peab olema töötajale täidetav s.t nii ajaliselt, oskustelt, teadmistelt kui ka võimalustelt. Seega peab tööandja antud juhise olema selline, mida töötaja saab antud aja jooksul realselt täita tulenevalt ajaraamist endast kui ka töötaja enda spetsiifikast.

---

<sup>100</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 73/1, lk 147.

<sup>101</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 73/2, lk 147-148.

Makstavat töötasu on võimalik vähendada samas ulatuses, milles kohustusi nõuetekohaselt ei täidetud (VÕS § 112). Töötasu ei alandata selles ulatuses, mille töötaja on juba heastanud. Tööandja peab töötasu alandamisel hindama, kas rikkumine on heastatud, kui jah siis, millises ulatuses ning arvestama tegelikku tehtud töö väärtust ning võrdlema seda nõuetekohase töö tulemuse väärtusega. Arvestades kolme komponenti arvestab tööandja töötasu alandamise vastavalt.<sup>102</sup> Siit tuleneb taaskord seos võlaõigusseaduse ja töölepingu seaduse vahel, kus töölepingu seadus teeb viite võlaõigusseadusele ning kohaldada tuleb VÕS § 112 sätestatud arvestades töölepingu seadusest tulenevaid erisusi.

Töötasu ei saa alandada täitemenetluse seadustiku §-s 132 sätestatud osale, millele teeb viite TLS § 73 lõige 3. TMS § 132 lõige 1 sätestab, et isikule peab jääma ühe kuu eest ettenähtud palga alammäär või vastav osa nädala või päeva sissetulekust isikule, kellel on ülalpeetavaid peab jääma kätte suurem summa vastavalt TMS § 132 lõikele 2, lisaks on TMS §-s 132 veel erandeid.<sup>103</sup>

Töötasu alandamiseks on vajalik töötaja teavitamine (VÕS § 112 lõige 2). Tööandja esitab töötajale töötasu alandamise avalduse, mis on selge ja töötajale arusaadav. Avaldus peab sisaldama töötajale vajalikku infot, mille hulka kuulub tasu alandamise põhjus ja ulatus. Töötasu on võimalik alandada viivitamatult pärast mittenõuetekohase töö vastuvõtmist – üldiselt tähendab see tööandja õigust alandada töötasu järgmisel palgapäeval. Kui tööandja töötasu alandamisega viivitab on see tühine.<sup>104</sup>

Pärnu Maakohus on selgitanud, et töötasu alandamine on põhjendatud ja kehtiv, kui tööandja annab töötajale selged ja õiged juhised ning esitab nõuetekohase avalduse töötasu vähendamiseks TLS § 73 lõige 1 ja VÕS § 112 järgi. Töötaja pädevusse oli tööandja poolt antud tööaja fikseerimine ning tööandja leidis, et töötaja oli esitanud valeandmed tööaja kohta. Maakohus leidis, et tööandjal on võimalik tööaega ise täpselt fikseerida ja kontrollida ning kui töötajale ei ole antud õiget juhist tööaja fikseerimise osas ning tööandja ei ole usaldusväärselt kontrollinud töötaja tööaega, ei ole tööandjal õigust töötasu vähendada.<sup>105</sup>

---

<sup>102</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 73/2, lk 147-148.

<sup>103</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 73/6, lk 148.

<sup>104</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 73/3, lk 148.

<sup>105</sup> PMKo 2-19-4492/18, p 9.

Tartu Ringkonnakohtu otsusest lähtub, et tööandja korraldus võib olla hoiatus mingi tegevuse lõpetamiseks töötaja poolt.<sup>106</sup> Ringkonna otsusest saab välja lugeda, et hoiatuse sisu peab vastama tööandja korralduse nõuetele ehk olema selge ning töötajale arusaadav. Tegevuse lõpetamine peab olema töötajale võimalik nagu teised korraldused, mille alusel tekib tööandjal õigus töötasu vähendada.

Hinna alandamise õiguse kasutamisele ei ole üldist tähtaega.<sup>107</sup> Riigikohtu tsiviilkolleegiumi hinnangul võib ostuhinna alandamine olla lubamatus vastuolus hea usu põhimõttega, kui müüjas on õiguse pikka aega teostamata jätmisega tekitatud ootus, et hinda ei alandata. Analoogia korras näeb Riigikohus võimalikuks kohaldada VÕS § 118 lõikes 2 lepingust taganemise tähtaja kohta sätestatut.<sup>108</sup> Seega ei ole hinna alandamise nõue kindlasti lõputu õigus. Töölepingu seaduse järgi töötasu vähendamise mittenõuetekohase töö korral peab õiguse kasutamiseks reageerima viivitamatult pärast mittenõuetekohase töö vastuvõtmist.

Hinna alandamisel lähtutakse valemist, kus korrutatakse lepingu eseme väärtus koos puudusega ja kokkulepitud müügihind ning saadud väärtus jagatakse väärtusega, mis on lepingu esemel ilma puuduseta.<sup>109</sup> Hinna alandamine tehakse seega proportsionaalselt ning ei ole piirangut hinna alandamise suurusele. Makstavat töötasu saab vähendada ulatuses, milles kohustusi nõuetekohaselt ei täidetud. Tööandja peab arvestama, et peale töötasu vähendamist makstakse töötajale välja vähemalt Vabariigi Valitsuse kehtestatud palga alammäär. Kui töötajal on ülalpeetavaid või esinevad muud TMS § 132-st tulenevad asjaolud, võib töötasu vähendamine olla veelgi väiksem.

Hinna alandamise ja töötasu vähendamise mittenõuetekohase töö korral on peamiseks vaheks tähtaeg ning hinna alandamise või töötasu vähendamise ulatus. Töölepingu seaduses on võrreldes hinna alandamise üldsättega antud töötajale suurem kaitstus – andes tööandjale teatud aja, kuna on võimalik töötasu vähendada ning sätestades piirid, mis ulatuseni on võimalik töötasu vähendada.

---

<sup>106</sup> TrtRNko 2-13-30293, p 9.8.

<sup>107</sup> Kõve, V. VÕS komm. § 112/5.3, lk 547.

<sup>108</sup> RKTko 3-2-1-156-11, p 22.

<sup>109</sup> Kõve, V. VÕS komm. § 112/7.1.2, lk 548.

## 2.2. Töö ja puhkeaeg

### 2.2.1. Üldised nõuded

Tööaeg on aeg, millal töötaja täidab tööandjaga kokkulepitud ülesandeid (TLS § 5 lõige 1 punkt 7). Töölepingu seaduses tuntakse täistööaega ehk eeldatakse töötaja töötamist 40 tundi nädalas. Tööandja ja töötaja võivad leppida kokku osalise tööajaga ehk tegemist on lühema tööajaga (TLS § 43 lõige 1). Töötajalt eeldatakse, et ta töötab 8 tundi päevas (TLS § 43 lõige 2). Erandiks on summeeritud tööaja arvestus, kus töötaja kokkulepitud tööaeg arvestatakse seitsmepäevase ajavahemiku kohta arvestusperioodi jooksul. Lisaks tuleb arvestada töötaja isikust tulenevate erisustega täistööajal, tegemist on sel juhul lühendatud täistööajaga ning tuleb järgida TLS § 43 lõikes 4 punktides 1-2 ning lõikes 6 sätestatut.<sup>110</sup>

Töötajal on kohustus täita tööülesandeid tööandja ettevõttes või käitises tavalisel tööajal (TLS § 47 lõige 1). Tööaja korraldus on eelkõige tööaja algus, lõpp ja tööpäevasisesed vaheajad. Tööaja korralduse aluseks on eelkõige ettevõtja vajadus. Seejuures tuleb silmas pidada TLS § 5 lõike 1 punkti 11, mille kohaselt peab tööandja töölepingu sõlmimisel tööaja korraldusest teada andma. Kui tavapärane töökorraldus töötajale ei sobi, on võimalik kokku leppida ettevõtte tavapärasest erinevas tööajas eeldusel, et see on ettevõtte vajadustele tuginedes võimalik.<sup>111</sup>

Oluline on tagada töötajale tööpäevasisene vaheaeg. Tööandjal on kohustus tagada töötajale 6-tunnise töötamise kohta vähemalt 30-minutiline tööpäevasisene vaheaeg (TLS § 47 lõige 2). Töötaja ja tööandja ei saa sõlmida kokkulepet, mis välistaks 30-minutilise tööpäevasisese vaheaja 6-tunnise töötamise kohta, selline kokkulepe on tühine (TLS § 47 lõige 2). Tööpäevasiseseid vaheaegu ei arvestata tavaliselt tööaja hulka, selleks tekib õigus, kui töö iseloomust tulenevalt ei ole võimalik vaheaega anda. Sellisel juhul peab tööandja looma töötajale võimaluse puhata ja einestada tööajal. Alaealisele töötajale tuleb tagada vähemalt 30-minutiline tööpäevasisene vaheaeg 4,5-tunnise töötamise kohta. Sellest kõrvale kalduvad

---

<sup>110</sup> Erinevad nõuded täistööajale on alaealistel, kes on 7-12 aastased (TLS § 4 lõige 4 punkt 1); alaealistele, kes on 13-14 aastased või vanemal koolikohustuslikul töötajal (TLS § 4 lõige 4 punkt 2); erinevad tingimused kutseõppeasutustes käival 14-aastasel (TLS § 4 lõige 4<sup>1</sup>); koolikohustuslikel alaealistel, kes teevad kergemat tööd kultuuri-, kunsti-, spordi- või reklaamtegevuse alal (TLS § 4 lõige 4<sup>2</sup>); haridustöötajatel (TLS § 4 lõige 6). Neile kehtib erinevatel tingimustel lühendatud täistööaeg.

<sup>111</sup> Palm, P. Info- ja kommunikatsioonitehnoloogiapõhise mobiilse töö reguleerimise erisused. Juridica 2019/10, lk 762.



kokkulepped alaealise töötaja ja tööandja vahel on tühised. Alaealiste puhul ei arvestata tööpäevasiseseid vaheaegu töötaja hulka.

Puhkeaeg on aeg, millal töötaja ei täida tööandja ülesandeid. Töötajale on tagatud 11 järjestikust tundi puhkeaega 24-tunnise ajavahemiku jooksul (TLS § 51 lõige 1). Samuti on igale töötajale tagatud iganädalane puhkeaeg, mil seitsmepäevase ajavahemiku jooksul on töötajal 48 järjestikust tundi puhkeaega (TLS § 52 lõige 1). Igapäevase puhkeaja andmise erandid on sätestatud TLS 51 lõikes 2 punktides 1-4, lõikes 3, lõikes 4. Kui lubatud tingimusel töötab töötaja 24-tunnise ajavahemiku jooksul rohkem kui 13 tundi peab töötaja saama vahetult peale tööpäeva lõppu täiendavat vaba aega võrdselt 13 töötundi ületanud tundide arvuga. Seejuures on kokkulepped, mis lubavad hüvitada 13 tunni töö rahas, tühised.

Töötajal on õigus puhkusele. Eeldatakse, et igal töötajal on iga-aastane põhipuhkus, mis on 28 kalendripäeva (TLS § 55). Tööandja ja töötaja võivad kokku leppida pikemas põhipuhkuses. Lisaks on erisused erinevatele töötajatele põhipuhkuse pikkuses (TLS § 56-58). Põhipuhkusele lisaks on seaduses teised puhkuse liigid – rasedus- ja sünnituspuhkus, isapuhkus, lapsendaja puhkus, lapsehoolduspuhkus, lapsepuhkus, õppepuhkus.

Töötajate tervise kaitseks on sätestatud kindlad reeglid tööajale ja puhkusele. Lisaks füüsilisele tervisele kaitstakse töötajate vaimset tervist.<sup>112</sup> Töötaja kaitse eesmärk on tagada töötaja hea tervis, mis on ühtlasi kasulik tööandjale, sest parema tervise juures töötaja on võimeline tegema kõrgema kvaliteediga tööd tööandja huvides. Kindlad standardid on seatud maksimaalsele tööajale nädalas ning miinimumstandardid puhkeajale. Kokkulepped, mis on töötajale soodsamad on töölepingu seaduse järgi lubatud.

### **2.2.2. Töötaja korralduse ühepoolne muutmine**

Tööandjale on antud õigus ühepoolset muuta töötaja korraldust, kui muudatused tulenevad tööandja ettevõtte vajadustest ja on mõlemapoolseid huve arvestades mõistlikud (TLS § 47 lõige 4). Töötaja korralduse all peab seadusandja silmas töö tegemise kindlaksmääramist, mis tähendab eelkõige töötaja alguse, lõpu ja tööpäevasiseste vaheaegade korraldamist. Töötajate kaasamise põhimõttest tulenevalt peab tööandja informeerima ja konsulteerima töötajate

---

<sup>112</sup> de Bloom, J. jt. Vacation from work as prototypical recovery opportunity. Gedrag en Organisatie – 2010/23, lk 33.

esindajate või töötajatega tööaja korralduse küsimustes. Tööaja korralduse kujundamisel lähtutakse ettevõtte vajadusi kajastatavatest reeglitest ning millest lähtuvalt määratakse tööaja alguse ja lõpu ajad.

Tööandjal on õigus tööaja korraldust ühepoolset muuta TLS § 47 lg 4 alusel, kui tööaja korraldus on ühepoolset määratud või tööaja korraldus on tööandja ja töötaja vahel kokku lepitud. Kuna tööaja korralduse muutmisel on vaja arvestada töötaja huve, siis nende arvestamist tuleb muudatuse tegemisel hinnata iga üksikjuhtumi korral eraldi. Selliseks huviks võib töötaja puhul olla tööle jõudmine, seega ei tohiks tööandja muuta tööaega selliselt, et töötajal ei oleks mõistlikult võimalik tööle jõuda.<sup>113</sup> Tööaja reeglite kohaldamisel tuleb silmas pidada miinimumtingimusi – arvestada töö tegemise aja üldise piiranguga arvestusperioodi kohta (TLS § 46), tagada töötajale igapäevane puhkeaeg (TLS § 51), tagada töötajale iganädalane puhkeaeg (TLS § 52).<sup>114</sup>

Tööandja ettevõtte vajadus on üldjuhul ettevõtte tegevus töötavana hoida kasumi saamise eesmärgil. Ettevõtja vajadus tööaja korralduse muutmiseks on vajalik, kui tulenevalt riiklikest piirangutest ei ole võimalik ettevõtjal tööd pakkuda tavapärastel aegadel ning näiteks töö tuleb lõpetada varem kui muidu. Võimalik on olukord, kus ettevõtte peab ümber korraldama oma lahtiolekuajad ning seega töötajate tööajakorralduse.

### **2.2.3. Ületunnitöö**

Ületunnitööd on võimalik töötajalt nõuda, kui töötaja ja tööandja vahel on sellekohane kokkulepe (TLS § 44 lõige 1). Kokkuleppe vorminõuet töölepingu seadusest ei tulene. Kahju ära hoidmiseks on tööandjal võimalik nõuda töötajalt ületunnitööd ka eelneva kokkuleppeta TLS § 44 lõige 4. Rahvusvaheliselt on ületunnitööl palju erinevaid definitsioone. Oma artiklis võtab A. Kalson kokku rahvusvahelised definitsioonid nimetades rahvusvahelise arusaama kohaselt ületunnitööks eelkõige sellist tööd, mis toob tööandjale kaasa kohustuse maksta töötajale kõrgendatud töötasu või hüvitada see vabas ajas.<sup>115</sup> Selline käsitlus ei oleks Eesti seadusandluses piisav, kuna tekiks segadus, kas riigi- ja rahvuspüha oleks ületunnitööna käsitletav või mitte.

---

<sup>113</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 47/5, lk 117-118.

<sup>114</sup> Palm, P, lk 762

<sup>115</sup> Kalson, A. Ületunnitöö töövaidlusorganite praktikas. Juridica 2020/7, lk 572

Eesti õiguses on ületunnitöö reguleeritud TLS § 44 lõikes 1, mille kohaselt ületunnitöö on igasugune poolte vahel kokkulepitud tööaega ületav töö, sõltumata, kas töötaja töötab täistööajaga või osalise tööajaga. Tartu Halduskohus on analüüsinud ületunnitöö tegemist ning oma analüüsis jõudis halduskohus seisukohani, et ületunnitöö ei ole kõik kokkulepitud tööaega ületav töö, ületunnitöö regulatsioonist peaks välja jääma töö, mis ületab kokkulepitud tööaega, kui tööaja ületamine tuleneb töötajast endast.<sup>116</sup> Tööandjal on töötajalt mõistlik töölepingu seadusest tulenevalt oodata tööülesannete täitmist, mistõttu ei ole ületunnitööks selline tavapärasest tööaega ületav töö, mis tuleneb töötajast endast näiteks vale aja planeerimise tõttu. Kuna ületunnitöö kuulub hüvitamisele (TLS § 44 lõige 6), siis ei ole mõistlik olukord, kus tööandja peab hüvitama töötajale, töötaja vigadest tuleneva tööajast üle mineva tööaja.

Ületunnitöö nõudmist õigustab erakorraline ja ajutine olukord, mis nõuab töötaja viivitamatut panust. Tööandjapoolse ühepoolse korralduse andmiseks peab olukord olema erandlik, vastasel juhul peab tööandja leidma muu lahenduse, kui töötajalt ületunnitöö nõudmise. Töölepingu seaduse tõlgendamisel oleks erandlik eelkõige olukord, mis tavaliselt ei eksisteeri ning töö tegemata jätmisel oleks reaalse kahju tekkimise võimalus.<sup>117</sup> Harju Maakohus on rõhutanud, et ületunnitöö on põhjendatud kui erakorraline ja ajutine olukord nõuab töötaja viivitamatut panust.<sup>118</sup> Kuigi töölepingu seaduse seadusetekst ega töölepingu seaduse eelnõu seletuskiri ei maini viivitamatu panuse mõistet, siis maakohtu selline käsitus on kooskõlas ületunnitöö mõttega ning eelkõige erakorralise ja ajutise olukorrast tekkinud vajadusega ületunnitööks kahju ärahoidmiseks.

Töölepingu seaduse eelnõus rõhutati, et töötajate kaitse ületunnitöö nõudmisel tagatakse kolme eelduse arvesse võtmisel. Erilised asjaolud ületunnitöö nõudmisel on sellised, mida töösuhtes tavaolukorras ei eksisteeri ehk tegemist peab olema eriolukorraga, eelkõige õigustab ületunnitöö tegemist olukord, kui töö tegemata jätmisel on reaalne oht kahju tekkimiseks.<sup>119</sup> Harju Maakohus on rõhutanud ületunnitöö erandlikkust.<sup>120</sup> Ületunnitöö tegemine peab olema vajalik, mis tähendab eelkõige seda, et töö tegemist ei ole võimalik edasi lükata ehk töö tegemiseks on olemas vajadus tööandja ettevõttel. Lisaks on vajalik eeldus, et tulenevalt hea

---

<sup>116</sup> TrtHKo 3-15-326/55, p V.

<sup>117</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 44/1, lk 112.

<sup>118</sup> HMKo 2-13-35498/61, p 32.

<sup>119</sup> TLS seletuskiri, lk 40.

<sup>120</sup> HMKo 2-13-35498/61, p 32.

usu põhimõttest võib töötajalt ületunnitöö tegemist oodata.<sup>121</sup> Seaduse eelnõus kui ka selgitustes on seda tõlgendatud kui töötaja ja tööandja huvide kaalumist ning ületunnitöö nõudmine on põhjendatud ainult juhtudel, kus tööandja huvid kaaluvad üles töötaja huvid.<sup>122</sup> Ületunnitöö nõudmise piirang kehtib alaealistele, rasedatele ja töötajatele, kellel on õigus rasedus- ja sünnituspuhkusele.<sup>123</sup>

Ületunnitöö nõudmine on põhjendatud kokkuvõtvalt juhtudel, kus tekkinud olukord on erandlik, töötaja panus on võimaliku kahju ärahoidmiseks vajalik ning kui ületunnitöö tegemist saab töötajalt hea usu põhimõtte kohaselt oodata. Hea usu põhimõtte nõuab ettevõtjalt kaalumist, millised ettevõtte huvid kaaluvad üle töötaja huvid. Siiski esineb Eestis praktika, kus ületunnitöö nõudmisel on olulisem ettevõtte majanduslik huvi kui töötajate tervis ning tööohutus. Selleks, et praktikas ei tekiks olukorda, kus töötaja tervis või ohutus seatakse ohtu, on vaja selget ja täpset regulatsiooni ületunnitööle. Erialakirjanduses leitakse, et ebaselge ja/või puudulik ületunnitöö seadusandlus võib põhjustada ületunnitöö väärkasutamist.<sup>124</sup>

#### **2.2.4. Puhkus**

Töölepingu seaduse § 69 lõige 5 annab tööandjale õiguse töötaja puhkus katkestada või edasi lükata, kui esineb ettenägematu töökorralduse hädavajadus. Hädavajaduse olemus tuleneb eelkõige võimaliku kahju ärahoidmisest. Säte kehtib põhipuhkuse kohta. Sarnaselt ületunnitööle on tegemist erandlike olukordadega, mida ei ole võimalik lahendada muudel juhtudel välja arvatud töötaja tööle kutsumisega.<sup>125</sup> Töölepingu seaduse eelnõu seletuskiri, et olukord, kus tööandjal ei ole võimalik puhkusegraafikut teistmoodi ümber teha, kui töötaja puhkuse edasilükkamisega, peab nimetatud olukord olema samuti tekkinud hädavajadusest.<sup>126</sup>

Tööandja peab hüvitama töötajale puhkuse katkestamisest või edasilükkamisest tulenevad kulud (TLS § 69 lõige 5 lause 2). Sellega tekib tööandjal kaalumisvõimalus, kas on odavam katkestada või edasi lükata töötaja puhkus ning hüvitada töötajale puhkuse katkestamisest või edasilükkamisest tulenevad kulud või lahendada olukord teisiti. Seaduse eelnõus on näitena

---

<sup>121</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 44/4, lk 112-113.

<sup>122</sup> TLS seletuskiri, lk 40.

<sup>123</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 44/1, lk 112-113.

<sup>124</sup> Kalson, A, lk 571

<sup>125</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 69/5, lk 112-113.

<sup>126</sup> TLS seletuskiri, lk 51

toodud muu tööjõu kasutamine või teistelt töötajatelt ületunnitöö nõudmine.<sup>127</sup> Nii kaitstakse töötajat, kuna planeeritud puhkuse katkestamisest või edasilükkamisest tulenevad kulud ei jää seetõttu töötaja enda kanda ning tööandjal on vaja kaaluda, kas töötaja puhkuse katkestamine või edasilükkamine on vajalik. Kui töötaja on planeerinud puhkuse ajaks reisi ning tööandja katkestab või lükkab edasi töötaja puhkuse, peab tööandja seega hüvitama töötaja reisi. Kui töötaja saab reisi tühistada ning saab reisi eest tasutud teatud osa tagasi reisifirmalt, siis osa, mida töötaja ei saa reisieetevõtelt tagasi näiteks broneerimistasu, siis broneerimistasu tuleb hüvitada tööandjal. Töötaja majanduslik seis ei tohi puhkuse katkestamisel või edasilükkamisel tööandjast tulenevatel põhjustel muutuda.

Töötajal on õigus kasutamata jäänud puhkuse osale vahetult puhkuse kasutamist katkestava või edasilükkava asjaolu äralangemisel või poolte kokkuleppel muul ajal (TLS § 69 lõige 5 lause 3). Seaduse eelnõu järgi on töötajal kohustus tööandjat enda isikust tulenevast takistusest teavitada, et tööandjal tekkiks võimalus töötaja puhkuse pikenemisega arvestada.<sup>128</sup>

Eesti kohtupraktika on tagasihoidlik puhkuse katkestamise ja edasi lükkamise puhul. Pärnu Maakohus leidis ühe lahendis, et ettenägematu oluline töökorralduse hädavajadus, mis õigustab töötaja puhkuse katkestamist või edasi lükkamist, on tööandja halb majanduslik seisukord. Menetluses oli tööandjal pooleli saneerimine, mille eesmärgiks oli tõhustada ettevõtte tööd, et vältida maksejõuetust, mistõttu leidiski kohus, et töötaja puhkuse edasilükkamine on põhjendatud, et ei süveneks tööandja majanduslik kahju. Kohus on analüüsimata jätnud, kas pidevalt majanduslikule seisukorrale viidates puhkuse katkestamine või edasi lükkamine oleks põhjendatud. See jäeti käsitlemata, kuna töötaja väide, et halvale majanduslikule olukorrale viidates oleks tööandja korduvalt katkestanud või edasi lükanud töötaja puhkust, ei leidnud tõendamist.<sup>129</sup> Lähtudes puhkuse andmise eesmärgist ning TLS § 69 lõige 5 rakendamise eeldustest ei oleks ilmselt olukord, kus tööandja korduvalt katkestab või lükkab edasi töötaja puhkust põhjendatud, kuna oleks raske põhjendada ettenägematust. Kui tööandja majanduslik seisukord on pikemat aega halb, siis on tal võimalik teha töökorralduslikke muudatusi, mistõttu ei saa öelda, et pikaajaline halb majanduslik seisukord oleks tööandjale ettenägematu.

Sellised olukorrad, kus tööandjal on vajalik just selle töötaja tööle kutsumine tähendab üldjuhul, et tegemist on väga spetsiifiliste töökohtadega, kus töötajal on olemas teatud oskused, mis teeb

---

<sup>127</sup> TLS seletuskiri, lk 51

<sup>128</sup> TLS seletuskiri, lk 51

<sup>129</sup> PMKo 2-16-5559/23.

töötaja asendamatuks. COVID-19 tulenevalt võib aga puhkuselt tööle kutsumise vajadus tuleneda kõigis majandussektorites, kuna on reaalne, et kogu kollektiiv, kes on näiteks teenindanud COVID-19 positiivset isikut, peab viibima eneseisolatsioonis, mistõttu tekib tööandjal vajadus kutsuda tööle ajutiselt need, kes peaksid olema põhipuhkusel.

## **2.3. Töökoht**

### **2.3.1. Töölähetus**

Tööandjal on võimalik saata ühepoolse korraldusega töötaja töölähetusse (TLS § 21 lõige 1). Töötaja nõusolekut on vaja töölähetusse saatmisel, kui töölähetus kestab kauem kui 30 päeva, töötaja on rase, töötaja kasvatab alla kolmeaastast last, töötaja kasvatab puudega last, alaealise puhul nii alaealise kui ka tema seaduslik esindaja nõusolekut (TLS § 21 lõiked 2-4). Töötajale ei tohi tulla lähetuse võimalikkus üllatusena, seega on vajalik, et töölepingu sõlmimisel selgitaks tööandja, et töökoht eeldab lähetuses käimist.<sup>130</sup>

Töölähetusse saatmise võimalus võib tuleneda tööandja ja töötaja kokkuleppest või kokkuleppe puudumisel TLS §-st 20. Töö tegemise koha kokkuleppe puudumisel on töö tegemise kohaks tööandja tegevuskoht, mis on töösuhtega kõige enam seotud. Tegevuskohaks on isiku püsiva ja kestva majandus- või kutsetegevuse koht (TsÜS § 16). Tegevuskoha kindlaks tegemisel tuleb lähtuda töö iseloomust ning sellega seotud asjaoludest.<sup>131</sup>

Tööandjal on töölähetusega seoses selgitamiskohustus. Tööle võtmisel peab tööandja töötajale selgitama, et tegemist on töökohaga, mis eeldab töölähetuses käimist. Töölepingus kokku lepitud töötasu saamist ei tohi töölähetuses käimine mõjutada. Töölähetuse kohta sõidu ja sealt tuleku aega võib käsitleda tööajana kui pooled on selles kokku leppinud. Kui töölähetusse sõitmine ja sealt tulek kuulub tööaja hulka, siis peab tööandja silmas pidama töö- ja puhkeaja sätete järgimist.<sup>132</sup>

---

<sup>130</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 21/1, lk 70.

<sup>131</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 20/3, lk 70.

<sup>132</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 21/4, lk 71.

Lähetuskulud kuuluvad tööandja poolt hüvitamisele (TLS § 40 lõige 2). Välislähetuse päevaraha alammäär ja tingimused, millega piiratakse päevaraha maksmist tulenevalt lähetuskoha kaugusest, lähetuse algus- ja lõpuajast ning lähetuse ajal toimuvast toitlustamisest, kehtestatakse Vabariigi Valitsuse määrusega (TLS § 40 lõige 3).<sup>133</sup> Kokkulepped, millega hüvitatakse lähetuskulud töötasu arvel on tühised (TLS § 40 lõige 1 lause 2). Töötajal on õigus nõuda eeldatavate lähetuskulude ettemaksu mõistliku aja jooksul enne lähetuse algust. Kui tööandja ei ole ettemaksu teinud, on töötajal õigus lähetusest keelduda (TLS § 40 lõige 4).

Töölähetus erineb kaugtööst selle poolest, et töölähetusse saadetakse töötaja tööülesandeid täitma väljaspool töölepingus kokku lepitud töö tegemise kohta. Kaugtööl täidab töötaja tööülesandeid väljaspool tööandja asukohta poolte kokkuleppel.<sup>134</sup>

Riigikohus on analüüsinud töölähetusega seonduvat kahel korral. Riigikohus on selgitanud, et töölähetuse mõiste määratlemiseks ei ole oluline mitte töötaja elukoht ja töö tegemine väljaspool elukohta, vaid töölepingus kokku lepitud töö tegemise koht ja töö tegemine muus kohas. Lahendis jõuti seisukohani, et töölähetus võib poolte kokkuleppel olla tähtajatu.<sup>135</sup> Teises Riigikohtu lahendis rõhutati, et tegemist on töölähetusega, kui töötaja saadetakse tööülesannete täitmiseks oma tavapärasest töö tegemise kohast erinevasse kohta, mis võib olla mh välisriigis. Seega peavad kohtud tuvastama, mis on töötaja tavapäraseks töökohaks ning lähetuses viibimine tähendab sellest erinevas kohas tööülesannete täitmist.<sup>136</sup>

Tööandjal on seega õigus ühepoolse korraldusega saata töötaja töölähetusse, kui töölähetus kestab vähem kui 30 päeva. Kuigi tööandjal ja töötajal ei pea olema vastavasisulist kokkulepet, siis on tööandjal olemas selgitamiskohustus töötaja tööle asumisel. Selgitamiskohustus seisneb töötajale teatavaks tegemises, et töökoht eeldab töölähetuses käimist. Tööandja ja töötaja kokkuleppel võib töölähetus olla ka tähtajatu.

---

<sup>133</sup> Vabariigi Valitsuse 25. juunil 2009. a vastu võetud määrus nr 110 „Töölähetuse kulude hüvitiste maksmise kord ning välislähetuse päevaraha alammäär, maksmise tingimused ja kord“.

<sup>134</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 21/8, lk 72.

<sup>135</sup> RKTko 3-2-1-187-13, p 14.

<sup>136</sup> RKTko 2-17-458, p 13.

### 2.3.2. Kaugtöö

Kaugtöö on ebatüüpiline töösuhe. Töölepingu seaduse eesmärgiks seati seaduseelnõus traditsioonilise töölepingulise suhte atraktiivsuse ja kasutajasõbralikkuse suurendamine ning ebatraditsiooniliste töösuhete ühtse regulatsiooni loomine.<sup>137</sup> Kaugtöös peavad töötaja ja tööandja kokku leppima. Kaugtöö on töö tegemise vorm, kus töötaja täidab oma igapäevaseid tööülesandeid, mida tavapäraselt tehakse tööandja ettevõttes, väljaspool töö tegemise kohta (TLS § 6 lõige 4). Tööandja ja töötaja vahel peab olema kirjalik kokkulepe kaugtöö tegemise osas, kuid selleks ei pea muutma lepingus sisalduvat töö tegemise kohta. Kokkuleppega antakse töötajale õigus teha kaugtööd. Seaduses ei ole sätestatud, kas tööandja ja töötaja peavad kokku leppima konkreetses kaugtöö tegemise kohas; selles osas kehtib üldine lepinguvabadus.<sup>138</sup>

Pandeemia olukorras on tööandjal huvi hoida oma ettevõtte tegevuses, mistõttu kõige sobivam viis selleks võib olla kaugtöö. Eriolukorra kehtestamisel nähti kaugtöös lahendust töö tegemisel ning riigi ja terviseameti kehtestatud reeglitest kinni pidamisel. Kaugtöö tegemine ei ole siiski alati töö iseloomust lähtudes võimalik. Sellisel juhul on tööandjal ja töötajal võimalik saavutada muu kokkulepe. Vandeadvokaat Klen Laus tõi välja, et kaugtöö võimatuse korral võiks tööandja ja töötaja kaaluda järgnevaid kokkuleppeid: põhipuhkusele jäämine; tasuta või (osaliselt) tasustatud lisapuhkusele jäämine; osalise töötaja rakendamine.<sup>139</sup>

Kaugtöö võib olla seega tööandja ühepoolne korraldus, mille osas peab tal olema saavutatud töötajaga kokkulepe. Tegemist on korraldusega, mis eeldab poolte nõusolekut. Kaugtöö vormis töötamine ei tähenda, et töötaja või tööandja oleks vabastatud oma kohustustest teise poole ees (TLS 3. peatükk). Eelkõige on oluline, et tööandja peab ka kaugtöö korral tagama töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused (TLS § 28 lõige 2 punkt 6). Tööandja peab seega kaaluma, kas tal on olemas ressursid, millega tagada töötervishoiu ja tööohutuse nõuetele vastavad töötingimused.

---

<sup>137</sup> TLS seletuskiri, lk 4.

<sup>138</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 20/4, lk 70.

<sup>139</sup> Laus, K.



Kaugtöö tegemise osas on kohtupraktika tagasihoidlik. Pärnu Maakohtu lahendis oli vaidlus tööandja erakorralise ülesütlelemise tühisuse üle. Tööandja seisukoht oli, et kui poolte vahel ei ole sõlmitud kaugtöö tegemise kokkulepet TLS § 6 lõige 4 alusel, siis polnud töötajal õigust salvestada tööandja ettevõtte andmeid töötaja isiklikule andmekandjale, et viia andmed kontorist välja ning kasutada/avaldata need väljaspool töökohta. Töötaja vastuväide oli, et ta salvestas andmed oma andmekandjale, et koostada ülevaatlik tabel andmetest, mis kuulus tema tööülesannete hulka. Pärnu Maakohus pidas asjas veenvaks töötaja selgitust, et töötaja kopeeris lepingud oma andmekandjale eesmärgil kodus töötada. Kohus selgitas, et tööandjaga kodus töötamise kokkuleppe puudumine ei tähenda, et töötaja ei võinud kontoritööd, milleks oli tabeli koostamine, kodus oma arvutis teha, kui ta seda soovis. Kohtu seisukoht oli, et kokkuleppeta kodus töötamine ei ole töölepingu rikkumine töötaja poolt.<sup>140</sup>

Tallinna Ringkonnakohtus arutlusel olnud tsiviilasjas esitas tööandja töötaja vastu hagi töölepingu rikkumisega tekitatud kahju hüvitamiseks. Tööandja hagi jäeti rahuldamata. Tööandja ja töötaja olid sõlminud kokkuleppe, kus lepidi kokku, et töötaja töökohaks on kodukontor, tööandja kontor ja tööandja laod Tallinnas ja Riias. Tallinna Ringkonnakohtu olulisemad seisukohad olid seotud lepingu tõlgendamisega ning kaugtöö võimaliku ulatusega. Töölepingu tõlgendamisel lähtutakse VÕS § 29 lõikest 1 ehk lepingut tõlgendatakse lepingupoolte ühisest tegelikust tahtest. Oluline on VÕS § 29 lõige 3, mis sätestab, et kui üks lepingupool mõistis lepingutingimust teatud tähenduses ja kui teine lepingupool lepingu sõlmimise ajal seda tähendust teadis või pidi teadma, tõlgendatakse lepingutingimust selliselt, nagu esimene pool seda mõistis. Lisaks arvestatakse lepingu olemust ja eesmärki (TLS § 29 lõige 5) ning lepingutingimuste tõlgendamist koos teiste lepingutingimustega (VÕS § 29 lõige 6). Lahendis leiti, et tööandjal ja töötajal puudus kokkulepe, kui palju võib töötaja kodus töötada. Samuti pidas ringkonnakohus oluliseks, et tööandja ei teinud töötajale töölepingu kestvuse ajal etteheiteid töötamise osakaalu osas kaugtöö vormis või erinevates töölepingus määratletud töökohtades. Sellest tulenevalt jõuti seisukohani, et töötaja ei ole töölepingust tulenevaid kohustusi rikkunud TLS § 72 järgi.<sup>141</sup> Seega kui kaugtöö osakaalu osas puudub töötajal ning tööandjal kokkulepe, nende tavapärasest käitumisest ei tulene soovi teist laadi kokkuleppeks, siis kaugtöö osakaal on töötaja enda otsustada.

---

<sup>140</sup> PMKo 2-12-22571/21, p 25.

<sup>141</sup> TlnRnKo 2-17-13912/109, p 20.

Eesti kohtud on kaugtöö kohtulahendites lähtunud igati mõistlikult. Lähtutud on sellest, et töösuhtes on kõige tähtsam, et töötaja täidaks oma tööülesanded ning kui see on vajalik ning võimalik võib ta seda teha väljaspool töökohta ehk kaugtööna.

### 3. TÖÖANDJA VASTUTUS

#### 3.1. Tööandja vastutus töölepingu seadusest tulenevalt

Tööandja vastutus, mida reguleerib töölepingu seaduse 7. peatükk, menetletakse karistusseadustiku üldosa ja väärteomenetluse seadustiku sätete järgi (TLS § 130 lõige 1). Töölepingu seaduse 7. peatükis ettenähtud teod on väärteod, mille eest vastutab tööandja. Selliste väärtegude kohtuväliseks menetlejaks on TLS § 130 lõike 2 kohaselt Tööinspeksioon.<sup>142</sup> Töölepingu seaduse 7. peatüki järgi võib vastutada tööandja, juhatuse liige või muu esindaja, kellele on kohustus midagi teha delegeeritud. Samuti võib vastutada juriidiline isik, kui juriidilise isiku poolt on TLS 7. peatükis kirjeldatud rikkumised toime pandud.

Tööandja vastutab töölepingu seadusest tulenevalt andmete esitamata jätmise eest (TLS § 117 lõige 1). Andmed, mille tööandja peab esitama, on sätestatud TLS §-s 5 lõikes 1. Tööandja saab muuta teatud andmeid ühepoolset ning teatud andmete muutmiseks on vajalik TLS § 12 alusel tööandja ja töötaja vaheline kokkulepe. Tööandja peab töötajale esitama andmed, mille hulka kuuluvad töötingimused, enne töötaja tööle asumist. Töötajal on õigus andmeid küsida igal ajal ning tööandja peab need esitama kahe nädala jooksul nõude saamisest (TLS § 5 lõige 3). Kui andmetes tehakse muudatus on tööandja kohustatud muudatustest töötajat teavitama kirjalikult ühe kuu jooksul andmetes muudatuste tegemisest.<sup>143</sup> Karistus andmete esitamata jätmisest on rahatrahv 300 trahviühikut<sup>144</sup> kui andmed jätab esitamata tööandja, tema juhatuse liige või muu esindaja, kellele oli andmete esitamine delegeeritud (TLS § 117 lõige 1). Seejuures vastutab isik, kelle kohustus on andmed esitada.

Töö tegemise aja piirangu TLS § 46 lõiked 1-3 järgimata jätmise eest vastutab tööandja (TLS § 122 lõikest 1). TLS § 46 lõige 1 sätestab, et töötaja tööaeg ei tohi ületada keskmiselt 48 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta kuni neljakuulise perioodi jooksul. Tööaja hulka arvestatakse töötaja ületunnid. Tööandja vastutab juhul, kui rikub üldist tööaja piirangut. Erandina on võimalik pikemas arvestusperioodis kokku leppida TLS § 46 lõike 2 alusel tervishoiu-, hoolekande-, põllumajanduse- ja turismitöötajatel kuni 12 kuuni. Tööandjal ja

---

<sup>142</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 130, lk 210.

<sup>143</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 117, lk 208.

<sup>144</sup> Üks trahviühik on 4 (neli) eurot. Väärtegu – Eesti.ee. <https://www.eesti.ee/et/oigusabi/kuritegu-ja-karistused/vaeaartegu/>.

töötajal on võimalik kokku leppida TLS § 46 lõike 3 järgi täiendavas ületunnitöös, kuid see ei tohi ületada absoluutset tööaja ja ületunnitöö piirangut 52 tundi seitsmepäevase ajavahemiku kohta neljakuulise arvestusperioodi jooksul.<sup>145</sup> Tööaja piirangu järgimata jätmise eest karistatakse tööandjat rahatrahviga kuni 300 trahviühikut (TLS § 122 lõige 1). Tööandja asemel vastutab juhatuse liige või tööandja muu esindaja kui neile on ületunnitöö arvestuse pidamine delegeeritud.

Tööandja vastutab kui ta ei pea individuaalselt ületunnitööd tegevate töötajate üle arvestust (TLS § 123 lõige 1). Tööandja kohustus pidada tööaja arvestust tuleneb TLS § 28 lõikest 2 punktist 4.<sup>146</sup> Kui tööandja ei pea ületunnitöö arvestust on karistuseks rahatrahv kuni 300 trahviühikut (TLS § 123 lõige 1). Tööandja vastutus järgneb kui arvestuse pidamine ei ole delegeeritud juhatuse liikmele või tööandja muule esindajale.

Tööandja vastutus on ette nähtud nii igapäevase kui ka iganädalase puhkeaja võimaldamata jätmise korral (TLS § 126 ja § 127). Igapäevane puhkeaeg peab olema vähemalt 11 järjestikust tundi 24 tunni kohta. Täistööajaga töötades on töötajal võimalik teha seega maksimaalselt 5 tundi ületunnitööd. Alaealistel on ületunnitöö tegemine keelatud, seega tuleb igapäevast puhkeajaga neile anda (TLS § 51 lõige 2). Igapäevase puhkeaja erisused on sätestatud TLS § 51 lõikes 3 ja 4. Nendele töötajatele, kes töötavad 24-tunnise ajavahemiku jooksul rohkem kui 13 tundi tuleb tagada pärast tööpäeva lõppu täiendavat vaba aega võrdselt 13 töötundi ületanud tundide arvuga. Rikkumised nende piirangute vastu toovad kaasa tööandja vastutuse, kui tööandja asemel ei ole vastutavaks tema juhatuse liige või muu esindaja, kellele oli puhkeaja võimaldamise kohustus delegeeritud. Iganädalane puhkeaeg on seitsmepäevase ajavahemiku jooksul vähemalt 48 järjestikust tundi. Summeeritud tööaja arvestuses on iganädalane puhkeaeg vähemalt 36 järjestikust tundi. Tööandja vastutab iganädalase puhkeaja andmata jätmise eest, kui iganädalase puhkeaja andmise kohustus ei ole delegeeritud juhatuse liikmele või muule esindajale.<sup>147</sup> Nii igapäevase kui ka iganädalase puhkeaja võimaldamata jätmise eest karistatakse tööandjat kui tema selle eest vastutab rahatrahviga kuni 300 trahviühikut TLS § 126 lõige 1.

---

<sup>145</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 46/5, lk 116.

<sup>146</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 28/3, lk 82.

<sup>147</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 51/3-4, lk 122-123.

Tulenevalt väärteomenetluse seadustikust<sup>148</sup> (VTMS) on võimalik töötajal esitada väärtegude menetlejale ehk tööinspeksioonile väärteoteade. Väärteoteade on teade, milles kirjeldatakse sündmust, fakti või tegevust, milles võivad esineda väärteotunnused (VTMS § 59 lõige 1). Töötaja peaks väärteoteate esitamisel kirjeldama, milliseid töölepingust tulenevaid kohustusi on tööandja rikkunud või milliseid töötaja õigusi on tööandja rikkunud. Töölepingu seaduse järgne vastutus väärteo eest peaks tagama, et tööandja ei riku neid kohustusi, mille eest väärteo vastutus on ette nähtud.

### **3.2. Tööandja vastutus võlaõigusseadusest tulenevalt**

Üldine eeldus võlaõigusseaduse tulenevate õiguskaitsevahendite kohaldamiseks on võlaõigusliku lepingu olemasolu. Tööleping on kokkulepe, kus füüsiline isik ehk töötaja teeb teisele isikule ehk tööandjale tööd, mille eest tööandja maksab töötajale tasu, alludes tema juhtimisele ja kontrollile (TLS § 1 lõige 1). Töölepingut eeldatakse kui isik teeb teisele isikule tööd, mille tegemist võib vastavalt asjaoludele eeldada üksnes tasu eest (TLS § 1 lõige 2). Töölepingule kohaldatakse võlaõigusseaduses käsunduslepingu kohta sätestatud kui töölepingu seadus ei näe ette teisiti. Olemuslikult on tööleping võlaõiguslik leping, kuna sellega reguleeritakse eraõiguslikke suhteid, mis põhinevad poolte võrdsusel ja lepinguvabadusel.<sup>149</sup>

Töölepingule on iseloomulik alluvussuhe, mille alusel vajavad pooled eralist kaitset.<sup>150</sup> Riigikohus on lähtunud töösuhte hindamisel samuti pooltevahelisest alluvussuhtest ehk töölepingu kohaldamiseks on kaalumisel, millises alluvuse määras on töötaja vaidlusalases suhtes tööandjaga. Eraldi on välja toodud mõiste töötaja iseseisvuse määr, mis tähendabki küsimust selle kohta, kui vaba on töötaja lepingust tulenevate kohustuste täitmisel.<sup>151</sup> Töölepinguks loetakse ka neid lepinguid, millel on olemas nii töölepingu kui ka mõne muu tsiviilõigusliku lepingu tunnused, mistõttu ei ole lepingulise suhte olemust võimalik üheselt määrata, ja kui tööandja ei tõenda, et pooled sõlmisid mõne muu lepingu. Ilmselged juhtumid, mil leping ei ole tööleping, loeb kohus sõltumata poolte väidetest tuvastatuks, et pooled ei ole sõlminud töölepingut.<sup>152</sup> Kui on tehtud kindlaks töölepingu olemasolu on võlaõiguslik vastutus võimalik.

---

<sup>148</sup> Väärteomenetluse seadustik. – RT I, 03.03.2021, 8.

<sup>149</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 1/7, lk 16.

<sup>150</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 1/5, lk 15.

<sup>151</sup> RKTko 3-2-1-3-05, p 15.

<sup>152</sup> RKTko 3-2-1-41-11, p 14.

Kuigi COVID-19 tekitatud olukorda käsitletakse iseenesest vääramatuna<sup>153</sup>, ei tähenda see, et kõigis vaidlustes, mille tõttu on tööandja andnud ühepoolseid korraldusi ning eksinud ühepoolsete korralduste eelduste täitmisel, et tööandja on vastutusest vabastatud. Tööandja on vabastatud üksnes vastutusest, mis on otseselt COVID-19 seotud ning kui ta rikub seaduses või töölepingus sätestatud kohustusi ainult COVID-19 tulenevalt. Juhud, kus tööandjal on võimalik valida erinevate käitumiste vahel, tuleb analüüsida vääramatuna jõe asjaolu iseseisvalt ning vaadata, kas rikkumine teostati tööandja mõjuulatuses oleva tegevuse tõttu.

### **3.2.1. Kohustuste rikkumine vastutuse eeldusena**

Kohustuste rikkumine on võlasuhtest tuleneva kohustuse täitmata jätmine või mittekohane täitmine, sealhulgas täitmisega viivitamine (VÕS § 100), mis on eelduseks õiguskaitsevahendite rakendamisel. Kohustuste rikkumiseks peab olema olemas kehtiv leping, mis arvestades käesoleva töö eesmärki on tööleping. Kohustuse rikkumisel on oluline vaadata ainult objektiivset fakti, kas kohustust on rikutud ning kohustuse rikkumise selgeks tegemisel ei ole oluline põhjus, miks kohustust rikuti. Käitumine, mis ei ole kooskõlas konkreetsest lepingust oodatava käitumisega, võib tähendada kohustuste rikkumist. Tagajärje põhjustamine, mis ei ole kooskõlas lepingust oodatud tagajärjega võib samuti olla kohustuse rikkumine. Lepingu rikkumise võib toime panna lepingupool või muu võlgnik või isik, kelle käitumise saab võlgnikule omistada.<sup>154</sup> Tööandja vastutuse hindamisel töölepingu rikkumisel tuleb arvestada TsÜS § 132 lõikega 1, mille järgi vastutab tööandja töölepingu täitjana oma teiste töötajate käitumise ja nendest tulenevate asjaolude eest nagu oma käitumise või endast tulenevate asjaolude eest.<sup>155</sup>

Tööandja kohustuste rikkumine võib tuleneda töölepingu tingimustest ja/või seadusest tulenevatest kohustustest. Töötasu vähendamisel töö mitteandmise korral on tööandja rikkunud lepingutingimusi, kui ta ei ole täitnud vähemalt üht TLS § 37 sätestatud eeldustest. Tööandja on TLS § 37 järgi kohustusi rikkunud, kui:

- a) ei esine majanduslikke asjaolusid, mille pärast ei saa tööandja kokkulepitud tasu maksta;
- b) majanduslike asjaolude muutumine oli ettenähtav;

<sup>153</sup> Erikson, M. COVID-19 and Labour Law, lk 3.

<sup>154</sup> Kõve, V. VÕS komm. § 100/5, lk 468.

<sup>155</sup> RRTKo 3-2-1-21-13, p 20.

c) majanduslikud asjaolud muutusid tööandjast tulenevatel põhjustel.

Kui tööandja on vähemalt ühe sellise asjaolu korral vähendanud töötasu, siis on tegemist kohustuste rikkumisega. Tööandja on töö mitteandmise korral rikkunud kohustust ka juhul, kui ta ei vähendanud töötasu ajutiselt. Juhul, kui tööandja vähendab töötasu pikemaks perioodiks kui kolm kuud 12-kuulise ajavahemiku jooksul, on tööandja rikkunud temapoolseid kohustusi. Kohustuste rikkumine esineb samuti juhtudel, kus tööandja vähendab töötasu alla töötasu alammäära, tööandja ei paku töötajale võimaluse olemasolul teist tööd ning teavitamiskohustuse järgimata jätmisel.

Töötasu vähendamisel mittenõuetekohase töö korral (TLS § 73 lõige 1) esineb tööandja kohustuste rikkumine, kui töötasu vähendamine ei ole õigustatud. Tööandja on rikkunud kohustust ka juhul, kui ta vähendab töötaja töötasu mittenõuetekohase töö korral, kuid töötaja ei ole rikkunud tööandja selget ja õigeaegset juhust töö tulemuse kohta. Töötaja töötasu vähendamine mittenõuetekohase töö korral ei ole mõeldud olukordadeks, kus töötaja mittenõuetekohane töö on põhjustatud tööandjast endast. Tööandja kohustuste rikkumine esineb olukorras, kus tööandja vähendab töötasu mittenõuetekohase töö tõttu, kuid mittenõuetekohane töö on põhjustatud tööandjast endast.

Töötaja korralduse muutmine on sätestatud TLS § 47 lõikes 4. Töötaja korralduse muutmisel on seadusest tulenevalt kohustust rikutud kui tööandja ei ole arvestanud töötaja huve või töötaja korralduse muutmine ei ole vajalik. Rikkumise kindlaks tegemisel tuleb lähtuda igast üksikjuhtumist eraldi, kuna kohustuste rikkumine kaasneb juhtudel, kus olukorrast tulenevalt ei ole töötaja huvidega arvestatud või töötaja korralduse muutmine ei ole vajalik. Iga üksikjuhtumi analüüs on vajalik selleks, et objektiivselt hinnates aru saada, kas tööandja käitus nõuete kohaselt ning ei rikkunud temal olevaid kohustusi.

Ületunnitööd saab tööandja nõuda ühepoolset kui tegemist on erakorralise ja ajutise olukorraga, mis nõuab töötaja viivitamatut panust TLS § 44 lõige 4. Tööandja rikub kohustusi olukordades, kus ta nõuab ületunnitööd töötajalt kui tegemist ei ole erakorralise ja ajutise olukorraga, mille puhul on töötaja viivitamatu panus vajalik.

Tööandja kohustuste rikkumine puhkuse katkestamise või edasi lükkamise (TLS § 69 lõige 5) puhul on olukorrad, kus tööandja katkestab või lükkab edasi töötaja põhipuhkuse kui esineb ettenägematut töökorralduslikku hädavajadust. Hädavajaduse hindamisel peetakse eelkõige

oluliseks võimaliku kahju ära hoidmist, kohustuste rikkumise tuvastamisel oleks õige analüüsida võimaliku kahju tekkimise ohtu ning seeläbi otsustada, kas kohustust rikuti või mitte.

Töölähetuse (TLS § 21 lõige 1) korral esineb rikkumine kui puudub töötaja nõusolek, kui töölähetus kestab kauem kui 30 päeva, töötaja on rase, töötaja kasvatab alla kolmeaastast last, töötaja kasvatab puudega last, alaealise puhul nii alaealise kui ka tema seaduslik esindaja nõusolekut (TLS § 21 lõiked 2-4). Tööandjal on selgitamiskohustus, mis tähendab, et töötaja tööle võtmisel peab tööandja töötajale selgitama, et tegemist on töökohaga, mis eeldab töölähetust käimist. Olukord, kus tööandja on rikkunud temal olevat selgitamiskohustust, kui ta ei ole töötajale selgitanud, et töökoht eeldab töölähetuses käimist. Töölähetuse puhul on lepingu rikkumiseks ka juhud, kui tööandja ei hüvita töötajale lähetuskulusid (TLS § 40 lõige 2).

Kaugtöö tegemine ilma poolte kokkuleppeta on tööandja kohustuste rikkumine, kuna kaugtöö eeldab poolte kokkulepet (TLS § 6 lõige 4). Kaugtöö nõuete rikkumine võib tuleneda ka sellest, et tööandja ei veendu, et töötervishoiu ja tööohutuse nõuded on täidetud vastavalt TLS § 28 lõikele 6 punktile 6.

### **3.2.2. Vastutus lepingu rikkumise eest**

Õiguskaitsevahendite kohaldamiseks on lepingut rikkunud poole vastutus lepingu rikkumise eest. VÕS § 103 lõige 1 järgi vastutab võlgnik kohustuste rikkumise eest, välja arvatud, kui rikkumine on vabandatav. Eeldatakse, et kohustuste rikkumine ei ole vabandatav. Arvestades töö eesmärki on võlgnikuks tööandja ja arvestatakse tööandja vastutust. Selleks, et tööandja kohustuse rikkumise eest vastutaks, ei tohi olla tegu vabandatav VÕS § 103 lõige 2 mõistes.<sup>156</sup>

Vastutuse üldreegliks on garantiivastutus – kohustatud pool garanteerib lepingu täitmise, sõltumata võimalikest takistustest, mis täitmisel võivad ette tulla. Seega vastutab garantiivastutuse korral tööandja alati oma kohustuste rikkumise eest. Vastutuse erisätteks on VÕS § 104, kus võlgnik vastutab üksnes süü olemasolul. Vastutusest vabastab vääramatü jõu olemasolu (VÕS § 103 lõige 2).<sup>157</sup> Erandina võib vastutusest vabastada lepingus sisalduv

---

<sup>156</sup> Kull, I. jt. Võlaõigus I. Üldosa. Tallinn: Juura 2004, lk 195-198.

<sup>157</sup> Sein, K. Mis on vääramatü jõud? – Juridica 2004/8, lk 514.



kokkulepe või seaduses sätestatud muu alus.<sup>158</sup> Töölepingu seadus näeb töötaja vastutusele ette süülisuse (TLS § 72), kuid töölepingu seadus tööandjale sellist tsiviilõigusliku vastutuse liiki ei määra. Tööandjapoolne töölepingu rikkumine on üldiselt vabandatav VÕS § 103 järgi. Kui töölepingu rikkumisega põhjustatakse töötajale kahju, siis kahju hüvitamise kohustuse tekkimist välistab üldjuhul vääramatu jõu esinemine VÕS § 103 lõike 2 tähenduses.<sup>159</sup>

Rikkumise vabandatavus välistab võlgniku vastutuse kohustuste rikkumise eest. Vääramatu jõud ehk *force majeure* on kohustuste rikkumise vabandatavuse väljenduseks võlaõigusseaduses. Võlaõigusseaduses on vastutust vabanemiseks vajalik vääramatu jõu asjaolu (VÕS § 103 lõige 2). Kohustuste rikkumine on vabandatav juhul, kui võlgnik ei saanud mõjutada rikkumise kaasa toonud asjaolusid. Asjaolu mõjutamist hinnatakse objektiivsete kriteeriumite järgi – vabandatavus on üksnes võimalik, kui võlgnik ei saanud mingit kohustuste rikkumist tinginud asjaolu mõjutada või ära hoida ning objektiivselt ei saanud mõjutamist või ära hoidmist temast oodata. Vääramatu jõu sätet VÕS § 103 lõige 2 on võimalik rakendada ainult olukordades, kus on olemas kohustuste kohast täitmist takistav asjaolu, võlgnik ei saa asjaolu ise mõjutada, asjaolu on ettenägematu ning asjaolu esinemist ei olnud võimalik vältida ega ületada.<sup>160</sup>

Kuigi COVID-19 tekitatud olukorda käsitletakse iseenesest vääramatu jõuna<sup>161</sup>, ei tähenda see, et kõigis vaidlustes, mille tõttu on tööandja andnud ühepoolseid korraldusi ja eksinud ühepoolsete korralduste eelduste täitmisel, oleks tööandja vastutusest vabastatud. Tööandja on vabastatud üksnes vastutusest, mis on otseselt COVID-19 seotud ning kui ta rikub seaduses või töölepingus sätestatud kohustusi ainult COVID-19 tulenevalt. Olukordades, kus tööandjal on võimalik valida erinevate käitumiste vahel, tuleb analüüsida vääramatu jõu asjaolu iseseisvalt ning vaadata, kas rikkumine toimus tööandja mõjuulatuses oleva tegevuse tõttu.

---

<sup>158</sup> Kõve, V. VÕS komm. § 103/5, lk 483-486.

<sup>159</sup> RKTko 3-2-1-21-13, p 20.

<sup>160</sup> Kõve, V. VÕS komm. § 103/5, lk 483-486.

<sup>161</sup> Erikson, M. COVID-19 and Labour Law, lk 3.

### 3.3. Töötaja õiguskaitsevahendid

#### 3.3.1. Õiguskaitsevahendite eesmärk

Kui tööandja on oma kohustusi rikkunud, on töötajal võimalik tulenevalt VÕS § 101 lõikest 1 kasutada õiguskaitsevahendeid. Õiguskaitsevahendite eesmärgiks on kohustuste rikkumisel võlausaldaja huvi likvideerida rikkumise negatiivsed tagajärjed või takistada nende saabumist. Võlaõigusseadus näeb ette õiguskaitsevahenditena kohustuste täitmise nõudmise, kohustuste täitmisest keeldumise, kahju hüvitamise nõude, lepingust taganemise või lepingu ülesütlemise, hinna alandamise, viivise nõudmise rahalise kohustuse täitmisega viivitamise puhul. Õiguskaitsevahendite kohaldamiseks on vajalik täita õiguskaitsevahendite rakendamise eeldused. Materiaalse eeldusena peab olema tööandja rikkunud seadusest või lepingust tulenevat kohustust. Tööandja peab vastutama kohustuste rikkumise eest ehk kohustuste rikkumine ei tohi olla vabandata. Õiguskaitsevahendi kohaldamine peab olema võimalik. Lisaks peavad olema täidetud formaalsed eeldused.<sup>162</sup>

Õiguskaitsevahendi võimalikkuse puhul ei ole töötajal võimalik nõuda hinna alandamist. Kuigi vastavat piirangut selle kohaldamiseks ei esine, siis töötaja nõude puhul tööandja vastu on selle võimalikkus küsitav. Tööandja õiguskaitsevahendina töötaja vastu peetakse hinna alandamist õiguskirjanduses pigem eriregulatsiooni objektiks.<sup>163</sup> Hinna alandamise regulatsioon sätestab, et kohustuste mittekohasel täitmisel võib kahjustatud pool alandada tema poolt tasumisele kuuluvat hinda võrdeliselt kohustuste mittekohase täitmise väärtuse suhtele kohase täitmise väärtusesse VÕS § 112 lõige 1. Töötaja poolt ei kuulu tööandjale tasumisele midagi, seega ei ole võimalik hinna alandamist töötaja poolt nõuda ehk antud õiguskaitsevahend ei ole sobilik.

Tasaarvestus on võimalik olukordades, kus poolte vahel on vastastikused samaliigilised nõuded. Praktikas domineerivad tasaarvestuse puhul rahalised vastastikused nõuded, sest olukorrad, kus isikute vahel on olemas muud samaliigilised nõuded on harvad.<sup>164</sup> Töötaja puhul on tasaarvestus võimalik juhtudel, kui töötaja vastu on eelnevalt olemas tööandja rahaline nõue ning tööandja kohustuste rikkumise tulemusena on kohustatud töötajale kahju hüvitama. Kirjeldatud juhul on tasaarvestus töötaja ja tööandja puhul võimalik. Muudel juhtudel ei ole

<sup>162</sup> Kõve, V. VÕS komm. § 101/7, lk 472-473.

<sup>163</sup> Kõve, V. VÕS komm. § 112/3, lk 543.

<sup>164</sup> Kõve, V. VÕS komm. § 197/4, lk 975.

tasaarvestus töösuhtes võimalik, kuna muid samaliigilisi nõudeid töötaja ja tööandja puhul ei ole.

Õiguskaitsevahendina on võlaõigusseaduses sätestatud viivise nõudmine VÕS § 113 lõige 1 järgi. Viivise nõudmine on võimalik rahaliste nõuete puhul, kui rahaline nõue on muutunud sissenõutavaks. Töötajal on õigus viivise nõudmiseks juhul kui tööandja on viivitanud töötasu maksmisega, mis on seotud töötasu vähendamisega töö mitteandmise korral (TLS § 37) ja töötasu vähendamisega mittenõuetekohase töö korral (TLS § 73), kuid mille analüüs ei ole antud juhul töö eesmärgiks. Viivise nõudmine VÕS § 113 lõige 1 järgi on võimalik samuti juhul, kui on rahuldatud töötaja kasuks kahju hüvitamise nõue ning see on muutunud sissenõutavaks.

### **3.3.2. Kohustuste täitmise nõudmine**

Võlaõigusseaduse § 8 lõige 2 järgi on leping täitmiseks kohustuslik. Kohustust tuleb täita vastavalt lepingule või seadusele (VÕS § 76 lõige 1). Seepärast on oluline täitmisenõue VÕS § 108 alusel ning vastastikuste kohustuste puhul VÕS § 109 alusel. Vastastikuste lepingute puhul on kohustused suunatud soorituse vahetusele ning kohustuste vahel võib olla vastastikune seotus ehk sünallagma.<sup>165</sup>

Tööleping on oma olemuselt vastastikune leping, kus mõlemal lepingupoolel on õigused ja kohustused.<sup>166</sup> Töölepingu seaduse § 1 lõikest 1 tuleneb töötaja kohustus teha tööandjale tööd, mille eest maksab tööandja töötajale tasu.

Kohustuste täitmist on lepingupoolel võimalik nõuda üldiselt VÕS § 108 lõige 1 ja 2 alusel. Analüüsist jääb välja VÕS § 108 lõige 1 alusel rahalise kohustuse täitmise käsitlus, kuna töö sisuks olevat tööandja ühepoolsete korralduste põhisisuks on tööandja teistsugused kohustused. Siinkohal olgu öeldud, et töötajal on õigus nõuda tehtud töö eest tasu maksmist VÕS § 108 lõige 1 alusel. Kohustuste täitmist saab nõuda kui:

- a) kohustuste täitmine on võimalik VÕS § 108 lõige 2 punkt 1;
- b) kohustuste täitmine ei ole tööandjale ebamõistlikult koormav või kulukas VÕS § 108 lõige 2 punkt 2;

---

<sup>165</sup> Kull, I. jt (koost). Võlaõigus I, lk 217.

<sup>166</sup> Tavits, G. Indispensability of the Law of Obligations in Employment Relationships. *Juridica International* 2005/10, lk 72.

- c) töötaja ei saa muul mõistlikul viisil saavutada kohustuste täitmisega taotletavat tulemust VÕS § 108 lõige 2 punkt 3;
- d) kohustuste täitmine ei seisne tööandja isikliku iseloomuga teenuse osutamises VÕS § 108 lõige 2 punkt 4.

Täitmise nõue hõlmab endas õigust nõuda mittekohase täitmise parandamist, asendamist või muul viisil heastamist niivõrd, kuivõrd seda saab tööandjalt mõistlikult oodata VÕS § 108 lõige 6.<sup>167</sup> Täitmisnõuet ei saa esitada VÕS § 108 lõige 2, 8 ning VÕS § 105 olukordades ning kui nõude esitamine oleks vastuolus hea usu põhimõttega.

Täitmise nõude üldised eeldused on kohustuse rikkumine, rikkumine ei ole vabandatav. Kui analüüsida mitterahaliste kohustuste täitmise nõuet tuleb veenduda, et ei esineks VÕS § 108 lõikes 2 nimetatud asjaolusid ning VÕS § 108 lõikest 6 tulenevad asjaolusid. VÕS § 108 lõige 2 nimetatud asjaolude esinemisel on võimalik vastastikuste lepingute puhul nagu seda on tööleping, pöörduda õiguskaitsevahendina VÕS § 109 lõige 1 juurde, mis täiendab VÕS § 108. Õiguskirjanduses on nähtud probleeme VÕS § 109 sätte vajalikkuses, kuna leitakse, et sättes käsitletud probleeme on võimalik lahendada ka ilma selle sättega ning see säte on mitmeti mõistetav ning seda on problemaatiline teiste sätetega seostada.<sup>168</sup> Sätte sisustamisel ei esine ka palju asjakohast kohtupraktikat, mis samuti võiks näidata, et sätte asemel lahendatakse probleeme lähtudes teistest normidest.

Formaalse eeldusena VÕS § 108 rakendamisel tuleb nõue esitada mõistliku aja jooksul pärast seda, kui lepingupool sai rikkumisest teada või pidi sellest teada saama ning arvestada tuleb nõude üldist aegumistähtaega kolm aastat, mis algab nõude sissenõutavaks muutumisest (TsÜS § 146 lõige 1 ja 147 lõige 1). Kuna tegemist on töösuhetest tuleneva nõudega, siis kehtib eriregulatsioon TLS § 31, mille järgi on töösuhetest tulenevate õiguste tunnustamiseks ja rikutud õiguste kaitseks nõude esitamise tähtaeg töövaidluskomisjoni või kohtusse pöördumiseks neli kuud arvestades ajast, kui isik sai teada või pidi teada saama oma õiguse rikkumisest.

VÕS § 109 lõige 1 võimaldaks eelkõige nõuda tööandjal töötajalt tema kohustuste täitmist isegi siis, kui tööandjalt ei saa VÕS § 108 lõikes 2 nimetatud põhjustel kohustuste täitmist nõuda. Selline põhjus peab olema tekkinud töötajast tuleneva asjaolu tõttu või ajal, mil töötaja oli

---

<sup>167</sup> Kõve, V. VÕS komm. § 108/1, lk 508.

<sup>168</sup> Kõve, V. VÕS komm. § 109/1, lk 520.

vastuvõtu viivituses. Seega oleks tööandjal võimalik nõuda töötajalt töö tegemist, kui tööandja on rikkunud oma kohustust töötajast tulenevalt.

Magistritöö kontekstis on töötajal peamiselt õigus nõuda tööandjalt ühepoolsete korralduste puhul nende nõuetekohast täitmist. Töötaja õigus on nõuda töötasu vähendamisel (TLS § 37 lõige 1) seadusest tulenevate eelduste täitmist ning kui töötasu on vähendatud mittevastavalt seadusele, siis tavapärase töötasu maksmist. Mittenõuetekohase töö korral tasu vähendamise (TLS § 73 lõige 1) korral on töötajal eelkõige õigus nõuda seaduses olevate eelduste täitmist töötasu vähendamiseks.

Töötaja ühepoolse korralduse (TLS § 47 lõige 4) muutmisel on võimalik nõuda töötaja varasema korralduse taastamist, kui töötaja korralduse muutmisel on esinenud rikkumine. Ületunnitöö (TLS § 44 lõige 4) puhul on töötajapoolne täitmise nõue keerulisem, kuna kui töötaja on juba ületunnitööd teinud, siis tööandjapoolne kohustuse rikkumine võib tulla ilmsiks hiljem ning kuna ületunnitöö on seadusjärgselt hüvitatud, siis tööandja kohustuste täitmist tagasiulatavalt ei ole võimalik nõuda tulenevalt töösuhte iseloomust. Põhipuhkuse edasi lükkamisel või katkestamisel (TLS § 69 lõige 5) on töötajal võimalik nõuda täitmise nõuet, kui tööandja rikub seadusest tulenevaid eeldusi ning töötajal on võimalus esitada hagi täitmise nõudele. Seega peaks rikkumise asjaolud olema töötajale teada enne seda, kui tema põhipuhkus on edasi lükatud või katkestatud. Kui töötaja juba teeb tööd ajal, mil tema põhipuhkus on edasi lükatud või katkestatud, ei ole võimalik täitmise nõuet esitada.

Töölähetusse saatmisel (TLS § 21 lõige 1) on töötajal võimalik nõuda lähetuskulude hüvitamist, kui tööandja ei ole seda teinud. Lisaks on töötajal õigus nõuda selgitamiskohustuse täitmist. Töötajal on õigus nõuda, et temalt küsitakse nõusolek töölähetusse saatmiseks kui töölähetus kestab kauem kui 30 päeva, töötaja on rase, töötaja kasvatab alla kolmeaastast last, töötaja kasvatab puudega last (TLS § 21 lõiked 2 ja 3). Alaealise töötaja on võimalik nõuda nõusolekut töölähetusse minemiseks nii alaealist kui ka tema seaduslikult esindajalt (vajalik on mõlema nõusolek)(TLS § 21 lõiked 2-4). Kaugtöö (TLS § 6 lõige 4) korral on töötajal õigus nõuda kokkulepet kaugtöö tegemises. Töötajal on õigus nõuda, et kaugtöö tegemiseks tagab tööandja töötervishoiu ja tööohutusele vastavad töötingimused.

### 3.3.3. Kohustuste täitmisest keeldumine

Vastastikuste lepingute korral, milleks on mh tööleping, tekib kohustuste täitmisest keeldumise õigus VÕS § 111 alusel paralleelselt VÕS § 110-ga. VÕS §-s 111 väljendab põhimõtet, et vastastikusi kohustusi tuleb täita üksnes vastusoorituse vastu. Kui töötajal on nõue tööandja vastu, võib ta oma sooritusest ehk töö tegemisest keelduda, kuni on täidetud kohustus, mida töötajal on õigus tööandjalt nõuda. Eelkõige on töötajal õigus töötamisest keelduda, kui tööandja ei ole maksnud töötajale kokkulepitud ajal ning tingimustel töötasu. Kohustuste täitmisest keeldumiseks VÕS § 111 alusel on vajalik täita järgnevad eeldused:

- a) vastastikuse lepingu olemasolu;
- b) vastastikused kohustused on täitmata;
- c) vastastikused kohustused tuleb täita samaaegselt või täitmisest keelduda sooviv pool peab täitma kohustused pärast teist poolt;
- d) täitmisest keelduda sooviva poole nõue on ebapiisavalt tagatud;
- e) pool tugineb täitmisest keeldumisele.<sup>169</sup>

Töölepingu kehtimisel ei teki küsimust vastastikuse lepingu olemasolus. Kohustuste täitmisest saab keelduda, kui kohustus on sissenõutav ning veel täitmata. Oluline on eristada kõrval- ja kaitsekohustusi, kuna on levinud arusaam, et kui täitmata on kõrval- või kaitsekohustus, siis ei peaks VÕS § 111 alusel vastastikkuse soorituse puudumise tõttu üldjuhul kohaldatav olema.<sup>170</sup> Ühepoolsete korralduste puhul rikub tööandja üldiselt kohustusi, mis ei ole vastastikused, mistõttu VÕS § 111 rakendamine ei ole võimalik. Analüüsida saab VÕS § 110 rakendamist. Riigikohus on samuti leidnud, et kui asjaolude tõttu ei ole võimalik rakendada VÕS § 111, siis on võimalik kohustusest keeldumine VÕS § 110 lõige 1 alusel.<sup>171</sup>

Kohustuste täitmisest keeldumine (VÕS § 110), annab töötajale õiguskaitsevahendina õiguse keelduda oma kohustuse täitmisest, kuni kohustused tema suhtes on täidetud või täitmine tagatud. Säte tähendab, et võlgnik on samaaegselt võlausaldaja ja võlgniku rollis ehk kui võlgnikul on omapoolne nõue võlausaldaja vastu, võib ta oma soorituse tegemisest keelduda, kuni on täidetud kohustus, mida tal on õigus nõuda võlausaldajalt. Töösuhtes tähendabki see seda, et kui töötajal on õigus nõuda tööandjalt kohustuse täitmist, siis võib ta oma soorituse tegemisest ehk töö tegemisest keelduda.

<sup>169</sup> Kõve, V. VÕS komm. § 111/6, lk 537-538.

<sup>170</sup> Kõve, V. VÕS komm. § 111/6.1.3, lk 537.

<sup>171</sup> RKTKo 3-2-1-5-12, p 43.

Riigikohus on töövaidluse lahendamisel leidnud, et töötajal on õigus tuginedes VÕS § 110 lõikele 1 keelduda tööandjale kuuluva ja töötajale töösuhte ajaks kasutamiseks antud asja väljaandmisest, kuni tööandja on täitnud töölepingust tuleneva töötasu maksmise kohustuse.<sup>172</sup>

Kohustustest täitmisest keeldumiseks peavad olema täidetud VÕS § 110 lõikest 1 tulenevad eeldused:

- a) võlgnikul peab olema võlausaldaja vastu sissenõutav nõue;
- b) nõue ei ole piisavalt tagatud;
- c) võlgnikul on kohustus võlausaldaja ees;
- d) nõuded on omavahel seotud;
- e) võlgnik peab tuginema täitmisest keeldumisele;
- f) seadus, kokkulepe või võlasuhte iseloom ei välista kohustuste täitmise keeldumise õigust.

Töötajal peab olema sissenõutav nõue tööandja vastu, nõue muutub VÕS § 82 lõige 7 järgi sissenõutavaks, kui võlausaldajal on õigus nõuda kohustuse täitmist. Kui kohustuste täitmise aeg ei ole kindlaks määratud, tuleb vaadata, kas kohustuse täitmise aeg tuleneb võlasuhte olemusest.<sup>173</sup> Seadusest tulenevalt muutuvad töölepingu lõppemisega kõik töösuhtest tulenevad nõuded sissenõutavaks (TLS § 84 lõige 1). Kohustuste rikkumine ei tähenda töösuhte lõppemist, mistõttu tuleb vaadata nõude sissenõutavust iga nõude puhul eraldi. Näiteks muutub töötasu sissenõutavaks palgapäeval (TLS § 5 lõige 1 punkt 5).

Üksnes juhul, kui sissenõutav nõue ei ole piisavalt tagatud, võib kohustuste täitmisest keelduda. Samas on võimalik olukord, kus nõude täitmiseks on antud küll tagatis, kuid see ei kata kogu nõuet või suuremat osa sellest või tagatise realiseerimisega võib olla raskusi, mis takistavad tagatishuvi täitmist.<sup>174</sup> Mõlemal juhul on eeldus täidetud.

Töötajal peab olema kohustus tööandja ees, mis tähendab, et töötaja peab lepingust või seadusest tulenevalt täitma oma kohustust. Sellisest kohustusest võib eelduste olemasolul töötaja keelduda, eelkõige peetakse siin silmas soorituskohustusest keeldumist, kuid on võimalik keelduda ka talumis- või hoidumiskohustuse täitmisest.<sup>175</sup>

---

<sup>172</sup> RKTKo 2-16-6563/81, p 34.

<sup>173</sup> Kõve, V. VÕS komm. § 110/5, lk 525-526.

<sup>174</sup> Kõve, V. VÕS komm. § 110/5.2, lk 525.

<sup>175</sup> Kõve, V. VÕS komm. § 110/5.3, lk 525.

Nõuded peavad olema omavahel seotud. Seadusest ei tulene, millised nõuded on nõ „piisavas seoses“, see on jäetud kohtupraktikas välja selgitamiseks. Samas on lähtekohaks põhimõte, et ühe nõude maksmapanek ja realiseerimine teist arvestamata oleks vastuolus hea usu põhimõttega.<sup>176</sup> Töölepingu iseloomust tulenevalt oleks töötajal õigus keelduda oma sooritusest ehk töö tegemisest kui tööandja ei ole maksnud töötajale kokkulepitud summas ning ajal töötasu.

Seadus, kokkulepe või võlasuhte olemus välistab kohustuse täitmisest keeldumise. Üldist piirangut mingi kohustuse täitmisest keeldumiseks töötajal töölepingu seadusest ei tulene.<sup>177</sup> Muuhulgas näeb töölepingu seadus ette, et töötajal on õigus keelduda töö tegemisest eelkõige juhul, kui tal on töölepingus, kollektiivlepingu või seaduses ettenähtud põhjus TLS § 19 lõige 6 alusel ning muudel TLS § 19 juhtudel. Lisaks näeb töölepingu seadus ette töötaja võimaluse keelduda TLS § 46 lõige 3 nimetatud kokkuleppe alusel ületunnitööst (TLS § 46 lõige 4).

Täitmisest keeldumist ei saa kohus tunnustada omal algatusel. See tähendab, et töötaja peab esitama, kas vastava tahteavalduse või väljendama seda oma käitumisega.<sup>178</sup>

#### **3.3.4. Kohustuste täitmiseks täiendava tähtaja andmine**

Täiendava tähtaja andmine kohustuste täitmiseks (VÕS § 114 lõige 1)<sup>179</sup> täiendab eelkõige VÕS § 115 ning võlaõigusseaduse järgse taganemise ja ülesütlemise nõuet. Iseseisvat ideed säte ei kanna. Töölepingu seaduses on erisätted lepingu ülesütlemiseks, mistõttu kohaldatakse eriseadusena töölepingu seadust ehk täiendavat tähtaega kohustuste täitmiseks ei ole vaja anda. Täiendava tähtaja andmine on seega töö kontekstis oluline, vaid VÕS § 115 rakendamiseks.<sup>180</sup>

Kohustuste rikkumise tõttu täitmise asemel kahju hüvitamise nõude esitamisel VÕS § 115 lõige 2 järgi on täitmiseks täiendava tähtaja andmine üldiseks eelduseks. Täiendava tähtaja andmisel on tööandjal võimalik teha hilinenud sooritus või soorituse puudused kõrvaldada. Eelkõige

---

<sup>176</sup> Kõve, V. VÕS komm. § 110/5.4, lk 525.

<sup>177</sup> Kõve, V. VÕS komm. § 110/5.5, lk 526.

<sup>178</sup> Kõve, V. VÕS komm. § 110/8.2, lk 529.

<sup>179</sup> Kui võlgnik rikub kohustust, võib võlausaldaja anda võlgnikule kohustuse täitmiseks täiendava mõistliku tähtaja. Kui võlausaldaja nõuab kohustuse täitmist, kuid ei määra selleks täiendavat tähtaega, eeldatakse, et täitmiseks on antud mõistlik täiendav tähtaeg. Kui võlausaldaja on täitmiseks täiendavalt andnud ebamõistliku tähtaja, pikeneb see mõistliku täiendava tähtajani.

<sup>180</sup> Kõve, V. VÕS komm. § 115/1, lk 584.



tähendab see seda, et kui tööandja on vähendanud töötasu (TLS § 37 lõige 1, TLS § 73 lõige 1) ning selle töötajale tasunud, kuid töötasu vähendamine ei olnud seadusega kooskõlas, siis töötajal on kõigepealt võimalik anda tööandjale mõistlik tähtaeg soorituse puudused kõrvaldada. Soorituse puuduseks on vähendatud töötasu maksmine ehk töötaja annab tööandjale võimaluse tasuda töötajale kokkulepitud töötasu.<sup>181</sup>

Täiendava tähtaja andmiseks peab tööandja olema rikkunud kohustust ning vastutama kohustuste rikkumise eest. Tegemist ei ole eraldi õiguskaitsevahendiga, mistõttu vastutust tuleb hinnata samade eelduste kohaselt nagu VÕS § 115.<sup>182</sup>

Täiendava tähtaja määramisel tuleb töötajal teha tahteavaldus, mille tööandja peab kätte saama. Kuigi vorminõuet selleks ei ole, siis on alati soovitatav esitada tahteavaldused kirjaliku taasesitamist võimaldavas vormis, et vältida hilisemaid vaidlusi tahteavalduse olemasolust. Tahteavalduse kättesaamisele kehtivad TsÜS § 69, § 70 ja §-st 72 tulenevad nõuded. Tööandjale tuleb tahteavalduses selgelt edastada, et talle antakse täiendav tähtaeg oma kohustuse täitmiseks. Täiendava tähtaja määramisel ei ole tähtaega. Arvestada tuleb siiski näiteks § 107 lõikega 5, mis piirab täitmise nõude esitamist.<sup>183</sup>

Täiendava tähtaja andmisel peab kohustuste täitmiseks antav tähtaeg olema mõistlik. Kui töötaja annab tööandjale kohustuste täitmiseks ebamõistliku tähtaja, pikeneb see mõistliku tähtajani. Täiendava tähtaja mõistlikkuse hindamisel lähtutakse olukorrast endast, lepingu olemusest, lepingu hinnast, pooltevahelisest praktikast, tavadest, puhkepäevade arvust tähtaja kestel jne.<sup>184</sup> Töösuhte iseloomust tulenevalt võiks üldjuhul olla mõistlikuks tähtajaks 7 päeva, seda seetõttu, et töötaja on sõltuv oma töötasust, mistõttu on tema huvi saada töötasu, mis on kokku lepitud. Nädalaga on üldjuhul võimalik tööandjal teha vajalik väljamakse.

Täiendava tähtaja andmise tagajärjena säilib tööandja vastutus. Tähtaja kestel ei ole töötajal võimalik kasutada muid õiguskaitsevahendeid, kui need vääravad tähtaja andmise eesmärgi. Lubatud õiguskaitsevahendid tähtaja kestel on täitmisest keeldumine, täitmise viivitamisega või puuduliku täitmisega tekitatud kahju hüvitamine ning rahalise kohustuse täitmisega viivitamisel

---

<sup>181</sup> Kõve, V. VÕS komm. § 115/3, lk 585.

<sup>182</sup> Kõve, V. VÕS komm. § 115/1, lk 584.

<sup>183</sup> Kõve, V. VÕS komm. § 115/5, lk 586.

<sup>184</sup> Kõve, V. VÕS komm. § 115/7, lk 587.

viivise nõudmine. Kui tööandja annab töötajale teada, et ta tähtaja jooksul kohustusi ei täida, on töötajal õigus kasutada kõiki võimalikke õiguskaitsevahendeid.<sup>185</sup>

### 3.3.5. Kahju hüvitamise nõudmine

Kahju hüvitamine on üks võlausaldajate põhinõudeid. Võlaõigusseaduse § 115 on nõude aluseks kahju hüvitamisel kui kahju hüvitamise nõue esitatakse täitmise nõudega koos. Kahju hüvitamise ulatuse sätestab VÕS § 127. Kahju hüvitamise nõue on võimalik kõigi võlasuhetest tulenevate rikkumiste korral, sõltumata sellest, kas kohustus, mida rikuti, tuleneb seadusest või lepingust ning kas see põhjustati millegi tegemisest või tegematajätmisest.<sup>186</sup> VÕS § 115 rakendamine koos täitmise nõudega on võimalik olukorras, kus tööandja on vähendanud töötasu, kas TLS § 37 lõige 1 või TLS § 73 lõige 1 alusel ning töötaja nõuab kahju hüvitamist, kui ta on saanud vähem töötasu ning nõuab ühtlasi edaspidist seaduse nõuetekohast täitmist.

Kahju hüvitamise üldisteks eeldusteks on kehtiva võlasuhte olemasolu poolte vahel, kohustuste rikkumine, rikkumine ei ole vabandav, rikkumist ei ole põhjustanud võlausaldaja, kahju olemasolu ning on olemas põhjuslik seos rikkumise ja kahju vahel.<sup>187</sup> Lepingu olemasolu ning kohustuste rikkumist, rikkumise vabandavust on varasemalt käsitletud. Rikkumise põhjustajaks ei tohi olla töötaja. Kui tegemist on ühepoolsete korraldustega, siis ei ole rikkumised, mis tööandja teeb seadustest tulenevate eelduste mittetäitmisel põhjustatud töötajast. Kahju hüvitamiseks on vajalik kahju tekkimine töötajale. Võimalik kahju, mis võib töötajale tekkida tulenevalt ühepoolsete korralduste andmise kohustuste rikkumisest, võib olla varaline või mittevaraline (VÕS § 128 lõige 1). Töötajale tekkiv kahju võib olla saamata jäänud tulu (VÕS § 128 lõige 2), surma põhjustamine (VÕS § 129 lõige 1) ning tervise kahjustamise või kehavigastuse tekitamise olukord (VÕS § 130 lõige 1).

Kahju olemasolu tuleneb sellest, kui tööandja on vähendanud ühepoolset töötasu ning maksnud seetõttu vähem töötasu. Kahju tekitamine peab olema põhjuslikus seoses kahju tekkimisega (VÕS § 127 lõige 4). Põhjusliku seose tuvastamiseks kasutatakse *conditio sine qua non* reeglit.<sup>188</sup> Riigikohus on selgitanud, et *conditio sine qua non* põhimõtte kohaselt loetakse ajaliselt eelnev sündmus hilisema sündmuse põhjuseks, kui ilma esimese sündmuseta poleks

<sup>185</sup> Kõve, V. VÕS komm. § 115/8, lk 588.

<sup>186</sup> Kõve, V. VÕS komm. § 127/4, lk 656.

<sup>187</sup> Kõve, V. VÕS komm. § 127/1, lk 655.

<sup>188</sup> Kõve, V. VÕS komm. § 127/4.10, lk 667-669.

ajaliselt hilisemat sündmust toimunud. Selleks saab kasutada elimineerimise meetodit, mille abil jäetakse kostja väidetav tegu mõtteliselt kõrvale ja uuritakse, kas kahjulik tagajärg oleks ilma selleta saabunud. Kui kahjulik tagajärg oleks ikkagi saabunud, pole isiku käitumine kahju põhjuseks.<sup>189</sup> Olukorras, kus tööandja ei vähenda töötaja töötasu, saab töötaja oma tavapärase tasu. Seega olukorras, kus tööleping on kehtiv ning tööandja rikub töötasu vähendamise reegleid, on olemas põhjuslik seos töötasu vähenemisega ning tavapärase töötasu mittesaamisega ning töötaja kahju on saamata jäänud töötasu.

Lisaks tuleb kontrollida VÕS § 127 lõige 2 ning 3 tingimusi. Hüvitamisele ei kuulu selline kahju, kus kahju ärahoidmine ei olnud selle kohustuse või sätte eesmärgiks, mille rikkumise tagajärjel kahju hüvitamise kohustus tekkis (VÕS § 127 lõige 2). TLS § 37 lõige 1 ja TLS § 73 lõige 1 eesmärk on anda tööandjale töötasu vähendamise võimalus, mõlema sätte eesmärk on, et töötaja töötasu ei vähendataks ilma põhjusest. Kahju, mis tekib TLS § 37 ja TLS 73 nõuete rikkumisest, seisneb väiksema töötasu saamises kui on pooltevaheline kokkulepe, on käsitletav kahjuna, mille ärahoidmine oli sätete TLS § 37 ja TLS 73 eesmärgiks. VÕS § 127 lõige 3 järgi tuleb hüvitada üksnes kahju, mida nägi lepingupool rikkumise võimaliku tagajärjena ette või pidi ette nägema lepingu sõlmimise ajal, v.a. juhul, kui kahju tekitati tahtlikult või raske hooletuse tõttu. Töötasu ühepoolse vähendamisega näeb tööandja ette, et töötajale tekib kahju, seega olukorrad, kus tööandja vähendab ühepoolset töötaja töötasu näeb tööandja kahju tekkimise võimaliku tagajärjena ette.

Järgmine oluline küsimus on, kas kahju hüvitamine töötajale tööandja ühepoolsete korralduste andmise puhul on võimalik surma põhjustamise (VÕS § 129 lõige 1) ning tervise kahjustamise või kehavigastuse tekitamise olukord (VÕS § 130 lõige 1).

Tööandja ühepoolsed korraldused, mis võivad kaasa tuua surma põhjustamise või tervisekahjustuse või kehavigastuse tekitamise on tööaja korralduse muutmine (TLS § 47 lõige 4), ületunnitöö nõudmine (TLS § 44 lõige 4), töötaja puhkuse katkestamine või edasi lükkamine (TLS § 69 lõige 5), kaugtöö tegemine (TLS § 6 lõige 4) ning töölähetuses viibimine (TLS § 21 lõige 1).

Surma põhjustamise korral kahju hüvitamise ja tervisekahjustuse või kehavigastuse tekitamise kahju hüvitamise kohustus tuleneb reeglina kahju õigusvastase tekitamise sätetest VÕS § 1043

---

<sup>189</sup> RKTCo 2-16-14655/24, p 12.1.

ja järgnevad või erandina lepingust.<sup>190</sup> Tööandja antud tööülesannet täites või muul tööandja loal tehtaval töö, tööaja hulka arvataval vaheajal või muul tööandja huvides tegutsemise ajal esinev töötaja tervisekahjustus või surm on tööõnnetus tulenevalt töötervishoiu ja tööohutuse seadusest (TTOS)<sup>191</sup> § 22 lõige 1. Kutsehaigus on haigus, mille on põhjustanud kutsehaiguste loetelus nimetatud töökeskkonna ohutegur või töö laad ning kutsehaiguste loetelu kehtestab valdkonna eest vastutav minister (TTOS § 23 lõige 1). Tööandjal on vastutus tööõnnetuste ja kutsehaiguste ennetamisel ning kahju hüvitamisel.<sup>192</sup> Seejuures ei ole oluline, kas töötajaga juhtus tööõnnetus või sai ta kutsehaiguse tööandja asukohas, kaugtööd tehes või töölähetuses olles. Oluline on, et töötaja täidaks tööülesandeid ning nende täitmise tõttu juhtub tööõnnetus või töötaja haigestub kutsehaigusesse.

Deliktiõiguslik vastutus on võimalik üksnes süü olemasolul (VÕS § 1050 lõige 1). VÕS § 104 sätestab süü vormid ning ühtlasi, et isik vastutab seaduses või lepingus ettenähtud juhtudel oma kohustuste rikkumise eest üksnes süü olemasolul (VÕS § 104 lõige 1). Deliktiõigusliku vastutuse puhul tulebki süü hindamisel lähtuda nii erisättest VÕS § 1050 kui ka üldsättest VÕS § 104. Kui tööandja rikub ühepoolsete korralduste andmisel seadusest tulenevaid nõudeid võib järgneda deliktiõiguslik vastutus. Olukorras, kus on toimunud tööõnnetus või kutsehaigus ning töötaja nõuab kahju hüvitamist tööandjalt delikti alusel. Tööandja süü põhjendamisel on võimalik lähtuda tööandja ühepoolsete korralduste andmise eksimusest.

VÕS § 104 lõige 2 sätestab süü kolm vormi – tahtlus, hooletus ja raske hooletus. Tahtlus on õigusrikkuja soov põhjustada õigusvastane tagajärg, tahtluse vorm võib deliktiõiguses olla otsene või kaudne tahtlus. Isik on toime pannud teo tahtlikult, kui ta rikub tahtlikult kaitsenormi või käitub teadlikult heade kommete vastaselt.<sup>193</sup> Riigikohus on jõudnud seisukohale, et kaudne tahtlus seisneb teo õigusvastasusest arusaamises, tagajärje ettekujutamises ning tagajärje mõõnises. Otsene tahtlus tähendab õigusvastasest teost arusaamist, kahjulike tagajärgede ettenägemist ja nende tagajärgede soovimist.<sup>194</sup> Tööandja süü põhjendamisel tahtlusega oleks tööandja ühepoolsete korralduste puhul tegemist, kui tööandja saab aru, et tööaja korralduse ühepoolne muutmine (TLS § 47 lõige 4), ületunnitöö nõudmine (TLS § 44 lõige 4) või töötaja puhkuse katkestamine või edasi lükkamine (TLS § 69 lõige 5), seadusest tulenevate eelduste

<sup>190</sup> Kõve, V. VÕS komm. § 130/4, lk 689-693.

<sup>191</sup> Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. – RT I, 29.12.2020, 14.

<sup>192</sup> Rannala, M. Tööandja tsiviilõigusliku vastutuse eeldused töötaja kutsehaigusesse haigestumise või töötajaga toimunud tööõnnetuse korral. Tartu: 2015, lk 3.

<sup>193</sup> Tampuu, T. Lepinguvälised võlasuhted. Tallinn: Juura 2017, lk 268-279.

<sup>194</sup> RKTko 3-2-1-120-15, p 13.

vastane rakendamine on õigusvastane ning ta vähemalt kujutab tagajärjena ette tööõnnetuse juhtumist või vähemalt möönab seda võimalust. Tööandja võib käituda seega tahtlusega tööõnnetuse tekkimisele, kui ta vähemalt näeb tööõnnetust tagajärjena ette ja möönab seda, ühepoolsete korralduste andmisel – tööaja korralduse ühepoolisel muutmisel, ületunnitöö nõudmisel või töötaja puhkuse katkestamise või edasi lükkamisel.

Käibes vajaliku hoole järgimata jätmine on hooletus, mis jaguneb raskeks hooletuseks ja hooletuseks (VÕS § 104 lõige 3 ja 4). Hooletuse hindamisel lähtutakse nii objektiivsest kui ka subjektiivsest hooletusest, vastavalt väline ja sisemine hooletus. Hooletuse hindamisel võetakse arvesse asjaolud, mida mõistlik isik oleks teinud selleks, et kahju ei oleks tekkinud, arvestatakse seejuures, kas kahju tekitajal oli mõistlikult võttes võimalik ette näha põhjuslikku seost oma teo ja kahju vahel. Sisemise hoolsuse puhul hinnatakse, kas isik käitub selliselt, mida temalt vastavalt asjaoludele käibes oodatavalt eeldatakse; isik ei käitu hoolsalt kui ta ei järgi vastavalt asjaoludele temalt käibes oodatavat hoolsust (VÕS § 1050 lõige 2). Sisemise hoolsuse hindamisel tuleb arvestada erinevaid isikust tulenevaid omadusi.<sup>195</sup> Töösuhte puhul on tööandja kohustus järgida tööohutuse nõudeid ning tulenevalt töösuhte alluvuslikust iseloomust on tööandjal erinevad kohustused (TLS § 28 lõige 2 punktid 1-13). Lisaks tuleb ühepoolsete korralduste andmisel lähtuda iga ühepoolse korralduse eeldustest. Tööandja võib olla rikkunud eelkõige hoolsuskohustust ühepoolsete korralduste andmisel kui ta ei arvesta töötaja isikuga ning nõuab töötajalt töö tegemist ajal, kus töötajalt seda mõistlik isik ei oleks nõudnud ning tööandja nõudmise tulemusena toimub tööõnnetus.

### **3.3.6. Lepingu ülesütlemine**

Kuigi võlaõigusseadus reguleerib lepingu ülesütlemist VÕS § 195, siis kuna lepingu ülesütlemine on sätestatud töölepingu seaduses, siis tuleb järgida töölepingu seadust kui eriseadust. Töölepingu ülesütlemise võimalikkuse töölepingu seaduse järgi sätestab TLS § 83. Töölepingu seadus sätestab eraldi tingimused töölepingu ülesütlemisele, et tagada töötaja ülesütlemiskaitse. Töölepingut on võimalik üles öelda korraliselt TLS § 85 või erakorraliselt TLS § 87 alusel. Erisused korralise ja erakorralise ülesütlemise vahel tulenevad erinevatest etteteatamistähtaegadest ning erakorralise ülesütlemise puhul on vajalik mõjuv põhjus töölepingu ülesütlemiseks. Korralise ülesütlemise puhul ei ole vajalik mõjuva põhjuse olemasolu ning seda võib teha igal ajal ning ilma põhjendusi andmata (TLS § 85 lõige 1).

---

<sup>195</sup> Tampuu, T. Lepinguvälised võlasuhted, lk 268-279.

Korraliselt võib tähtjatu töölepingu töötaja üles öelda järgides 30-kalendripäevast etteteatamistähtaega TLS § 98 lõige 1. Tähtjalise töölepingu korral ei või töötaja töölepingut korraliselt üles öelda, v.a. töötaja asendamise ajaks sõlmitud töölepingut. Ülesütlemise korralisust eeldatakse TLS § 86 lõige 3 ehk kui töötaja ei tõenda, et ülesütlemine on erakorraline siis on tegemist korralise ülesütlemisega.<sup>196</sup>

Töötajal peab olema alus tähtjatu töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks; selle puudumisel on tegemist korralise ülesütlemisega ning järgida tuleb korralise ülesütlemise etteteatamistähtaega (TLS § 86 lõige 4). Üldine põhimõte erakorralisele ülesütlemisele tuleneb TLS §-st 87. Käesoleva töö tähenduses on oluline töötaja õigus erakorraliselt töölepingut üles öelda. Töötajal on õigus tööleping üles öelda erakorraliselt mõjuval põhjusel, eelkõige kui kõiki asjaolusid ja mõlemapoolset huvi arvestades ei või mõistlikult nõude lepingu jätkamist (TLS § 91 lõige 1).<sup>197</sup> Erakorraliselt võib töötaja üles öelda nii tähtjalisi kui ka tähtjatuid lepinguid.

Riigikohtu tsiviilkolleegium on märkinud, et töölepingu ülesütlemise põhjus võib tuleneda tööandjast, mis avaldub tööandja kohustuste rikkumisega (TLS § 91 lõige 2), või töötajast, töötaja isikust tulenev põhjus (TLS § 91 lõige 3).<sup>198</sup> Lisaks on Riigikohus selgitanud erakorralise ülesütlemise mõjuvat põhjust, leides, et TLS § 91 lõige 1 järgi on töölepingu erakorralise ülesütlemise põhjuseks ettenägematu asjaolu, mille tõttu saab poolte huvisid kaaludes eeldada, et lepingu täitmine on muutunud töötaja jaoks võimatuks. Võimatus ei tähenda ainult füüsilist võimatust, vaid olukord võib olla ka erakorraline, kus töötajalt ei saa mõistlikult oodata tööülesannete täitmist. Erakorraline ülesütlemine peab tulenema sellise kaaluga põhjusest, mis õigustas töölt lahkumist enne TLS § 98 lõikes 1 sätestatud 30 kalendripäeva möödumist.<sup>199</sup>

Näidisloetelu tööandjapoolsest olulisest kohustuste rikkumisest on toodud rikkumisest on sätestatud TLS § 91 lõikes 2. Olulised tööandja kohustuste rikkumised on järgnevad:

- a) Tööandja on kohelnud töötajat ebaväärikalt või ähvardanud sellega või lubanud seda teha kaastöötajatel või kolmandatel isikutel (TLS § 91 lõige 2 punkt 1).
- b) Tööandja on oluliselt viivitanud töötasu maksmisega (TLS § 91 lõige 2 punkt 2).

<sup>196</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 85, lk 166-167; Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 87, lk 169-170.

<sup>197</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 91/2, lk 181.

<sup>198</sup> RKTko 3-2-1-116-12, p 11.

<sup>199</sup> RKTko 3-2-1-111-14, p 14.

- c) Töö jätkamine on seotud reaalse ohuga töötaja elule, tervisele, kõlbelisusele või heale nimele (TLS § 91 lõige 2 punkt 3).

Kui TLS § 91 lõige 2 punkt 2 on olemuselt konkreetsem, siis sama lõike punktid 1 ja 3 lubavad laialdasemat käsitlust. Lisaks TLS § 91 lõike 3 järgi on võimalik tööleping erakorraliselt üles öelda töötaja isikust tuleneval põhjusel, eelkõige kui töötaja tervises seisund või perekondlikud kohustused ei võimalda tal kokkulepitud tööd teha ning tööandja ei võimalda talle sobivat tööd. Töölepingu selgitustes on kirjas, et töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks on olemas mõjuv põhjus olukorras, kus tööandja muudab lepingu tingimusi ilma töötaja kirjaliku nõusolekuta.<sup>200</sup>

Analüüsides töös käsitletud tööandja ühepoolsete korralduste andmise õigust ning sellest tulenevat õigust töölepingu ülesütlemiseks võib jõuda seisukohani, et kui tööandja ei pea kinni seaduse nõuetest ühepoolsete korralduste andmisel on töötajal õigus tööleping erakorraliselt üles öelda. Töötasu vähendamisel mittenõuetekohase töö korral (TLS § 73 lõige 1) on töötajal õigus tööleping erakorraliselt üles öelda kui tööandjal ei ole töötaja nõusolekut töötasu alandamiseks või töötajalt ei saanudki eeldada nõuetekohast tööd, kuna tööandja ei andnud töötajale selget ja arusaadavat juhust või ei olnud nõuetekohase töö tegemine võimalik ning tööandja vähendas sellest olenemata ilma nõusolekuta töötasu.

Töötaja korralduse muutmisel on töötajal võimalik tööleping erakorraliselt üles öelda juhtudel, kui töötaja korralduse muutmine põhineb reaalse ohuga töötaja elule, tervisele, kõlbelisusele või heale nimele. Olukordades, kus töötaja huve ei ole arvestatud tööajakorralduse muutmisel TLS § 47 lõige 4 alusel, tuleb analüüsida eraldi, kas esineb piisavalt mõjuv põhjus, et tööleping erakorraliselt üles öelda. Lähtudes Riigikohtu seisukohast on mõjuv põhjus olemas olukordades, kus töötajal ei ole füüsiliselt võimalik tööle jõuda muudetud töö ajaks või ei saa seda temalt mõistlikult oodata.

Erakorraline ülesütlemine on võimalik ületunnitöö nõudmisel (TLS § 44 lõige 4). Töötajal on õigus keelduda TLS § 44 lõige 4 alusel ületunnitööst kui see ohustab tema tervist, kuid erakorralise ülesütlemise õigus võib töötajal tuleneda sellest, kui tööandja pidevalt nõuab TLS § 44 lõige 4 alusel ületunnitööd. Võimalikud on olukorrad, kus ühekordne ületunnitöö ei põhjusta töötaja tervisele reaalset ohtu, kuid kui tööandja kasutab TLS § 44 lõiget 4 liiga tihedalt (näiteks kaks nädalat järjest igapäevaselt nõuab ületunnitööd), siis võib oht töötaja tervisele ilmnedagi ning töölepingu ülesütlemine oleks põhjendatud nii TLS § 91 lõige 2 punkt 1

---

<sup>200</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 91/2, lk 181.

järgi, kuna töötajat kasutatakse ära, kui ka TLS § 91 lõige 2 punkt 3 järgi, kus pikaajase ületunnitöö tulemusena tekib oht töötaja tervisele.

Riigikohtu seisukohast lähtudes on töölepingu erakorraline ülesütlemine põhjendatud kui töötajalt ei saa mõistlikult oodata tööülesannete täitmist.<sup>201</sup> Põhjus peab ühtlasi olema sellise kaaluga, mis õigustaks töölt lahkumist enne 30 kalendripäeva möödumist (TLS § 98 lõige 1). Kui pideva ületunnitöö tegemine tekitab töötajal ohu tema tervisele, ei saa mõistlikult oodata tööülesannete täitmist. Töötaja tervis on selline põhjus, mis õigustab töölt lahkumist enne 30 kalendripäeva möödumist. Riigikohtu seisukohast tulenevalt võiks olukord, kus tööandja nõuab pidevalt töötajalt ületunnitööd, samuti anda töötajale õiguse tööleping erakorraliselt üles öelda. Peamiselt seetõttu, et töölepingu sõlmimisel lepitakse tööaeg töötaja ja tööandja vahel kokku, töötaja huvi on töötada peamiselt tema tööajal, mistõttu olukord, kus töötaja peab pidevalt tegema ületunnitööd ei ole kooskõlas töölepingu seaduse mõttega. Eelkõige on sel juhul põhjendatud 30 kalendripäevast varem ülesütlemine kui töötajale ei võimaldata piisavalt vaba aega ning töötaja muud kohustused jäävad ületunnitöö tõttu unarusse.

Tööandja õiguse kasutamisel puhkuse katkestamisel või edasi lükkamisel (TLS § 69 lõige 5) tekiks töötajal õigus erakorraliselt tööleping üles öelda TLS § 91 lõige 2 punkt 1 alusel. Ebaväärikas töötaja kohtlemine avalduks olukordades, kus tööandja pidevalt katkestab või lükkab edasi töötaja põhipuhkust.

Töötajal on õigus erakorraliselt leping üles öelda töölähetuse (TLS § 21 lõige 1) korral, kui tööandja ei küsi töötaja nõusolekut töölähetusse saatmisel, kui nõusolek on vajalik tulenevalt TLS § 21 lõigetest 2-4. Selleks saab lähtuda riigikohtu seisukohast, et töölepingu erakorraline ülesütlemine on põhjendatud kui töötajalt ei saa mõistlikult oodata tööülesannete täitmist. Töölähetuses viibimine võib töötajale tähendada ka reaalselt ohtu tema elule või tervisele, mistõttu olukorrad, kus tööandja on küll varem selgitanud, et töökoht eeldab töölähetuses käimist, kuid töötaja tervis on halvenenud töösuhte vältel võib anda põhjus töölepingu erakorraliseks ülesütlemiseks TLS § 91 lõige 2 punkt 3 alusel.

COVID-19 olukorras tuli paljudel ettevõtjatel muuta töökorraldust. See võis tähendada kaugtöös kokkuleppimist, kui töö iseloom seda võimaldas. Olukorras, kus töötaja ei olnud nõus kaugtöö tegemisega võis nii tööandjal kui ka töötajal tekkida õigus tööleping erakorraliselt üles

---

<sup>201</sup> RKTko 3-2-1-111-14, p 14.



öelda (TLS § 89 ja § 91). Tööandja sai sellisel juhul põhjendada vajadust tööleping erakorraliselt üles öelda majanduslikele asjaoludele tuginedes ning töötaja tuginedes eelkõige riigikohtu seisukohale, et töötajalt ei saa mõistlikult oodata tööülesannete täitmist.

Töölepingu erakorralisel ülesütlemisel ei ole kindlaks määratud tähtaega. Erakorralise ülesütlemise etteteatamise nõudeks on informeerida tööandjat ülesütlemisest mõistliku aja jooksul pärast seda kui ülesütlemise aluseks olnud asjaolust sai töötaja teada või pidi teada saama.<sup>202</sup> Riigikohus mõnab, et töötajal ei ole kohustust töölepingu ülesütlemisest ette teatada ning ta võib töölt lahkuda ilma ette teatamata, ettenägematu asjaolu tõttu, kui poolte huvisid kaaludes saab eeldada, et lepingu täitmine on muutunud töötaja jaoks võimatuks.

Kui töötaja ei oska põhjendada mõjuva põhjuse olemasolu või ei leia, et esineks erakorralise ülesütlemise aluseid TLS § 91 alusel, on töötajal võimalik tähtajatu tööleping üles öelda korraliselt TLS § 85 alusel, järgides 30-päevast etteteatamistähtaega. Töölepingu ülesütlemiseks tuleb esitada kirjalikku taasesitamist võimaldavas vormis ülesütlemisavaldus (TLS § 95 lõige 1). Erakorralise ülesütlemise korral peab töötaja põhjendama erakorralist ülesütlemist (TLS § 95 lõige 2). Töötajapoolselt erakorralisel ülesütlemisel peab tööandja maksma töötajale hüvitist töötaja kolme kuu keskmise töötasu ulatuses, kui tööandja rikkus oluliselt lepingut (TLS § 100 lõige 4). Mõlema poole huvisid ja ülesütlemise asjaolusid arvestades on kohtul või töövaidluskomisjonil õigus muuta hüvitise suurust. Kui tööandja tahab tuvastada ülesütlemise tühisust TLS § 104 lõige 1 järgi, peab ta esitama kohtule hagi või töövaidluskomisjonile avalduse ülesütlemise tühisuse tuvastamiseks 30 kalendripäeva jooksul arvates ülesütlemisavalduse saamisest. Ülesütlemine on tühine kui ülesütlemiseks ei esine seadusest tulenevat alust või on töölepingu ülesütlemine seaduse nõuetele mittevastav (TLS § 104 lõige 1).

Töötajal on võimalik tööleping üles öelda ka TLS § 37 lõikest 5 tulenevalt. Töölepingu ülesütlemiseks TLS § 37 lõige 5 alusel on vajalik töötasu vähendamise otsus ning ülesütlemine on võimalik alates töötasu vähendamise otsusest teada saamisest. Seadusest tulenevalt võib töötaja töölepingu üles öelda viietööpäevase etteteatamisega TLS § 37 lõige 5 olukorras. Tööandja huvidega arvestamiseks on vajalik, et töötaja ütles lepingu üles vähemalt viis tööpäeva enne vähendatud töötasu kehtima hakkamist.<sup>203</sup> TLS § 37 lõige 5 on eriregulatsioon

---

<sup>202</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 87/2, lk 169-170.

<sup>203</sup> Käärats, E. jt. TLS selgitused. § 37/8, lk 99.

tavapärasele töölepingu seaduse ülesütlemisele, kuna tööandjale on antud õigus ühepoolselt muuta töötasu, mille etteteatamistähtaeg on lühike ning seega ei oleks mõistlik töötajalt nõuda korralise töölepingu ülesütlemise 30-kalendripäevast etteteatamistähtaega (TLS § 98 lõige 1). Tööandja seisukohast ei ole mõistlik, et töötasu vähendamisel TLS § 37 lõike 1 järgi võiks töötaja erakorraliselt töölepingu üles öelda. Erakorralisel ülesütlemisel ei ole tähtaega, kui kiiresti tuleb tööleping üles öelda, kuid on olemas nõue, et pooled arvestaksid üksteise huvidega ning käituks heas usus ja mõistlikult, mistõttu on TLS § 37 lõige 5 regulatsioon vajalik, et arvestatud oleks nii töötaja kui ka tööandja huvid erakorralistel juhtudel, milleks on töötasu vähendamine.

## KOKKUVÕTE

Magistritöö eesmärgiks oli uurida järgmisi küsimusi: millised asjaolud tingivad lepinguliste kohustuste vahekorra muutumise võimaluse töölepingutes võrdluses võlaõigusseaduse võimalustega; välja selgitada tööandja võimalused ühepoolsete korralduste andmiseks ja nende andmise eeldused; käsitleda töötaja õiguskaitsevahendeid, kui tööandja rikub ühepoolsete korralduste andmisel oma kohustusi. Eesmärgini jõudmiseks püstitati kolm uurimisküsimust. Esiteks, mis on lepinguliste kohustuste vahekorra muutumine võlaõigusseaduse järgi ning kuidas suhestub VÕS § 97 töölepingu seadusega? Teiseks, missugused on tööandja ühepoolsete korralduste andmise eeldused? Kolmandaks, millised on töötaja võimalikud õiguskaitsevahendid, kui tööandja rikub ühepoolsete korralduste andmisel oma kohustusi?

Kahjustatud lepingupool võib VÕS § 97 lõike 1 järgi nõuda teiselt lepingupoolelt lepingu muutmist, kui eesmärk on taastada lepingu sõlmimisel kokkulepitud poolte kohustuste tasakaal. Lepingu sõlmimise aluseks olnud asjaolud peavad olema VÕS § 97 lõike 1 rakendamiseks muutunud ja muutusega peab olema kaasnenud lepingupoolte kohustuste vahekorra oluline muutumine, mis tekitaks olukorra, kus ühe lepingupoole kohustuste täitmise kulud oluliselt suurenevad või teiselt lepingupoolelt saadav väärtus oluliselt väheneb.

Riigikohus on kohustuste vahekorra muutumise kindlaks tegemisel jõudnud järeldusele, et oluline ei ole tuvastada täpselt, kui suur on kohustuste muutumise ulatus, vaid oluline on kindlaks teha kohustuste vahekorra muutumise suurusjärk.

Lepingu sõlmimise aluseks olnud asjaolud on olukorrad, mille olemasolu, saabumine või edasikestmine on mõlema lepingupoole ühine arusaam ning lepingu sõlmimise soov tulenes nendest asjaoludest. Lepingu sõlmimise aluseks olnud asjaoludeks ei peeta ühe lepingupoole ootuseid kui neid ei ole teisele poolele teatavaks tehtud ja teine pool ei ole neid teadmiseks võtnud või teine lepingupool ei pidanud neist hea usu põhimõttest lähtuvalt teadma.

Võlaõigusseaduse § 97 on mõeldud kohaldamiseks vastastikuste kestvuslepingute korral. Tööleping on kestvusleping, mis sõlmitakse tähtajaliselt või tähtajatult (TLS § 9 lõige 1). Töölepingule on iseloomulik alluvussuhe, mis muudab oluliseks töötaja kaitsmise töösuhtes. Tulenevalt töösuhte erilisusest võrreldes teise võlaõiguslike lepingutega on TLS § 12 alusel töölepingu muutmiseks üldjuhul vajalik kokkulepe tööandja ja töötaja vahel. Lisaks annab

töötajatele erilise kaitse TLS § 2, mille alusel on töötaja kahjuks kõrvalekalduvad kokkulepped tühised, v.a, juhtudel kui töötaja kahjuks kõrvalekalduva kokkuleppe võimalus on sätestatud töölepingu seaduses. Töölepingu seaduse §-st 12 ja §-st 2 tulenevalt ei ole VÕS § 97 otsekohaldamine töölepingutele võimalik.

Töölepingutes eristatakse kokkulepitud tingimusi ning töötajale teatavaks tehtuid andmeid. Andmete loetelu sisaldab TLS § 5. Tööandjal on töölepingut võimalik muuta ilma töötajaga kokku leppimata esitatud andmete puhul ning tööaja korralduse osas (TLS § 47 lõige 4).

Tööandja ühepoolse korralduse andmist saab vaadelda kui töötajalt mingi tegevuse nõudmist ehk tööandja nõuab töötajalt midagi, milleks ei ole vajalik eelnev kokkulepe tööandja ning töötaja vahel. Tööandja ühepoolse korraldusena on töö mitteandmise korral tööandjal õigus vähendada töötaja töötasu (TLS § 37 lõige 1), vähendada töötasu mittenõuetekohase töö korral (TLS § 73 lõiked 1 ja 2), võimalik on nõuda ületunnitööd (TLS § 44 lõige 4,) katkestada või edasi lükata töötaja puhkus (TLS § 69 lõige 5), töötajal on võimalik teha kaugtööd (TLS § 6 lõige 4), tööandjal võimalus saata töötaja töölähetusse (TLS § 21 lõige 1).

Töölepingu seaduse § 37 ehk tööandja õigus töö mitteandmise korral vähendada töötaja töötasu on erinormiks VÕS §-le 97, mis on üldnorm lepinguliste kohustuste vahekorra muutumisel ning seeläbi lepingu muutmise või ülesütlemise nõude esitamiseks. Töölepingu sõlmimise olulisteks asjaoludeks on tööandja poolne töö andmine töötajale tasu eest (TLS § 1 lõige 1), lisaks on olulised töölepingu asjaolud, milles töötaja ja tööandja peavad kokku leppima töölepingu sõlmimisel (nt töötasu suurus TLS § 5 lõige 1 punkt 5). Tööandja ühepoolsed korraldused on eelkõige õigustatud juhtudel, kus lepingupoolel oleks VÕS § 97 alusel võimalik lepingut muuta. Seega peaks tööandja ühepoolsete korralduste andmisel arvestama, et erakordsed on eelkõige juhud, mida saaks käsitleda muutusena olulistes lepingu aluseks olevates asjaoludes. COVID-19 pandeemia tõkestamiseks on Eesti riik kehtestanud ranged piirangud, mis on oluliselt mõjutanud teatud majandussektorite tegevust. Olukorrad, kus tööandja ettevõtte on pidanud oma tööd ümber korraldama tulenevalt erinevatest piirangutest annavad üldjuhul aluse ühepoolsete korralduste andmiseks. Võlaõigusseaduse § 97 suhestumist töölepingu seaduse paragrahvidega uuriti nende paragrahvide näitel, kus oli võimalik tuua sarnasusi VÕS § 97 rakendamise eelduste ning töölepingu seadusest tulenevate ühepoolsete korralduste andmise eelduste vahel.

Võlaõigusseaduse § 97 rakendamiseks on vajalik täita eeldus, et olukord, mille tõttu lepinguliste kohustuste vahetuse muutus oli lepingupoolele ettenägematu. Ettenägematuse kriteerium on täidetud pandeemia olukorras, kuna kehtestatud piirangud lähevad kaugemale tavalisest majanduse tsüklilisusest. Olukorra ettenägematuse kriteerium sisaldub töölepingu seaduses töötasu vähendamisel töö mitteandmise korral (TLS § 37 lõige 1), ületunnitöö nõudmisel (TLS § 44 lõige 4) ning puhkuse katkestamise või edasi lükkamise korral (TLS § 69 lõige 5). Magistritöös jõuti arusaamani, et kui ettenägematuse kriteerium on samasugune TLS § 37 ja VÕS § 97 rakendamisel, siis teised töölepingu seaduse sätted, mis nõuavad ettenägematust, on teiste kriteeriumitega kui TLS § 37 ning VÕS § 97. Kõige rangemad on kriteeriumid ettenägematuse põhjendamisel TLS § 37 ja VÕS § 97 korral. Puhkuse katkestamisel või edasi lükkamisel (TLS § 69 lõige 5) võib ettenägematuks lugeda ka olukordi, mis ei ole ettenägematud TLS § 37 ja VÕS § 97 korral. Kõige leebem on ületunnitöö (TLS § 44 lõige 4) rakendamiseks nõutav ettenägematu olukord, kus tööandja võib töötajalt nõuda ületunnitöö tegemist, kui see nõuab töötaja lühiajalist panust (üldjuhul kahju ärahoidmine).

Võlaõigusseaduse § 97 lõikest 2 punktist 2 tuleneb, et asjaolude muutumist ei saanud lepingupool mõjutada. Majanduslik muutus ei tohi TLS § 37 rakendamisel tuleneda tööandjast endast. Võlaõigusseaduse ja töölepingu seaduse nõue, et asjaolude muutumist ei saanud lepingupool mõjutada või majandusliku muutust ei saanud tööandja mõjutada, kaitsevad vastavalt teist lepingupoolt ja töötajat pahatahtlikkuse eest. Ületunnitööd ning puhkuse peatamist või edasilükkamist ettenägematu olukorra esinemisel on tööandjal võimalik nõuda ka juhul, kui ettenägematu olukord on põhjustatud tööandjast endast. Ületunnitöö ja puhkuse peatamise või edasilükkamise mõte on hoida ära kahju tööandjale ning tööandja peab nende ühepoolsete korralduste andmisel lähtuma hea usu põhimõttest ehk töötaja huvid on kaitstud hea usu põhimõttest tulenevalt. Samuti tekivad töötajal nõ vastunõuded põhipuhkuse kasutamisele ning ületunnitöö kompenseerimisele.

Tööandja on kohustatud kindlustama töötajat kokkulepitud tööga ning maksma töötajale töö eest tasu kokkulepitud tingimustel ja ajal. Tööandjal ei ole üldiselt võimalik ühepoolset töötasu osas töölepingut muuta, v.a. juhul kui objektiivsetel majanduslikel põhjustel ei ole tööandjal võimalik töötajale kokkulepitud mahus tööd anda, siis on võimalik tööandjal TLS § 37 lõike 1 alusel ajutiselt töötasu vähendada. Majanduslikud asjaolud, mille pärast ei saa tööandja kokkulepitud tasu maksta, peavad olema ettenägematud ja temast olenematud. Nende asjaolude tulemusena ei ole tööandjal enam võimalik kokkulepitud mahus töötajale tööd pakkuda.

Ettenägematuteks ei peeta tavapärasest ettevõtlusriski, vaid selliseid muutunud asjaolusid, mida tööandjal ei olnud võimalik töölepingu sõlmimisel ette näha. Hindamaks, kas tööandjale on kokkulepitud töötasu maksmine ebanõistlikult koormav lähtutakse VÕS §-st 7.

COVID-19 olukorras ei olnud paljudel tööandjatel võimalik tööd töötajale samas mahus anda tulenevalt ettenägematutest majanduslikest põhjustest, mistõttu intensiivistus TLS § 37 kohaldamine. Sarnaselt teistele Euroopa riikidele, kelle meetmeid magistritöös analüüsiti, nägi Eesti valitsus ette palkade hüvitamise Töötukassast, kui tööandjal ei olnud võimalik samas mahus töötajale tööd anda ning seetõttu vähendati töötaja töötasu.

Töötasu vähendamine on võimalik samuti TLS § 73 lõike 1 alusel. Tööandjal on õigus töötasu alandada viivitatamatult pärast mittenouetekohase töö vastuvõtmist. Töötaja peab olema rikkunud tööandja selget ja õigeaegset juhust töö tulemuse kohta. Juhiste andmine peab olema töölepingus ettenähtud tööülesannete täitmise eesmärki, loodetud tulemuse saavutamise tõenäosust ning kohustuse täitmise alluvust tööandja ja teiste töötajate kohustusi arvestades mõistlik. Töötasu alandamisel lähtutakse hinna alandamise põhimõtetest VÕS § 112 järgi ning võlaõigusseaduse paragrahvi kohaldatakse ulatuses, mis ei ole vastuolus hinnaalandamise erisättega (TLS § 73).

Tööandjal on õigus nõuda töötajalt ületunnitöö tegemist ilma eelneva kokkuleppeta (TLS § 44 lõige 4). Ületunnitöö nõudmist õigustab erakorraline ja ajutine olukord, mis nõuab töötaja viivitatamatut panust. Töötaja viivitatamatu panus tekib vajadusest kahju ärahoidmiseks. Seetõttu on ületunnitöö õigustuseks eelkõige reaalne oht kahju tekkimiseks. Tööandja ühepoolse korralduse andmiseks peab olukord olema erandlik, vastasel juhul peab tööandja leidma muu lahenduse, kui töötajalt ületunnitöö nõudmise. Tööandja peab ületunnitöö nõudmisel kaaluma töötaja ja tööandja huve - kui tööandja huvid kaaluvad üles töötaja huvid, on ületunnitöö nõudmine põhjendatud.

Töölepingu seaduse § 69 lõige 5 annab tööandjale õiguse töötaja puhkus katkestada või edasi lükata, kui esineb ettenägematu töökorralduse hädavajadus. Hädavajaduse olemus tuleneb eelkõige võimaliku kahju ärahoidmise vajadusest. Säte kehtib põhipuhkuse kohta. Sarnaselt ületunnitööle on tegemist erandlike olukordadega, mida ei ole võimalik lahendada muudel juhtudel välja arvatud töötaja tööle kutsumisega. Sellised olukorrad, kus tööandjal on vajalik just selle töötaja tööle kutsumine tähendab üldjuhul, et tegemist on väga spetsiifiliste

töökohtadega, kus töötajal on olemas teatud oskused, mis teeb töötaja asendamatuks. COVID-19 tulenevalt võib aga puhkusest tööle kutsumise vajadus tuleneda kõigis majandussektorites, sest näiteks on teenindanud ettevõtte üks vahetus COVID-19 positiivset isikut ning kogu vahetuse töötajad peavad viibima eneseisolatsioonis, mistõttu tekib tööandjal vajadus kutsuda tööle ajutiselt need, kes peaksid olema põhipuhkusel.

Tööandjal on võimalik saata töötaja ühepoolse korralduse alusel töölähetusse (TLS § 21 lõige 1). Eraldi on vaja nõusolekut töölähetusse saatmiseks, kui töölähetus kestab kauem kui 30 päeva, töötaja on rase, töötaja kasvatab alla kolmeaastast last, töötaja kasvatab puudega last, alaealise puhul nii alaealise kui ka tema seadusliku esindaja nõusolekut. Tööandjal on selgitamiskohustus, et töökoht nõuab töölähetuses käimist. Seejuures on oluline teha vahet töölähetusel ja kaugtööl. Töölähetuses saadetakse töötaja tööülesandeid täitma väljaspool töölepingus kokku lepitud töö tegemise kohta. Kaugtööl täidab töötaja tööülesandeid väljaspool tööandja asukohta poolte kokkuleppel.

Kaugtöö on TLS § 6 lõige 4 järgi töö tegemise vorm, kus töötaja täidab oma igapäevaseid tööülesandeid, mida tavapärastel tehakse tööandja ettevõttes, väljaspool töö tegemise kohta. Kaugtöö tegemiseks peab olema töötaja ja tööandja vahel kirjalik kokkulepe kaugtöö tegemise osas, kuid selleks ei pea muutma lepingus sisalduvat töö tegemise kohta. Pandeemia olukorras on tööandjal huvi hoida oma ettevõtte tegevuses, mistõttu kõige sobivam viis selleks võib olla kaugtöö. Kuigi kaugtöö tegemiseks on vajalik kokkulepe, siis kaugtöö tegemise võimalus võib siiski olla ühepoolseks korralduseks, mis nõuab teise poole nõusolekut.

Kohtupraktika on tööandja ühepoolsete korralduste hindamisel olnud tagasihoidlik. Selle võib olla tinginud asjaolu, et töövaidlused lahendatakse tihti Töövaidluskomisjonis ning tööandja ja töötaja on üldiselt rahul Töövaidluskomisjoni otsusega. Teiseks võib selleks olla asjaolu, et töötaja ütleb pigem töölepingu üles, kui läheb lahendust otsima Töövaidluskomisjoni või kohtusse. See võib olla loogiline käsitlus, kuna kui tööandja rikub oma kohustusi ning töötajale sellest otsest varalist kahju ei teki, ei ole töötaja huvitatud töölepingu jätkamisest, sest tööandja ja töötaja vahel on usaldus kadunud

Tööandja vastutus võib tuleneda lepingu rikkumisest, deliktiliselt õigusvastase ja süüalise teo eest või väärteo koosseisu toimepanemisel. Töölepingu seaduse 7. peatükis on sätestatud teod, mida käsitletakse väärtegudena ning menetletakse karistusseadustiku üldosa ja

väärteomenetluse seadustiku sätete järgi. Tööandja vastutab töölepingu seadusest tulenevalt järgnevate väärtegade eest:

- a) andmete esitamata jätmine (TLS § 117 lõige 1);
- b) töö tegemise aja piirangu järgimata jätmine (TLS § 122 lõige 1);
- c) individuaalset ületunnitööd tegevate töötajate üle arvestuse pidamata jätmine (TLS § 123 lõige 1);
- d) igapäevase puhkeaja võimaldamata jätmine (TLS § 126);
- e) iganädalase puhkeaja võimaldamata jätmine (TLS § 127).

Tulenevalt väärteomenetluse seadustikust on võimalik töötajal esitada väärtegade menetlejale ehk tööinspeksioonile väärteoteade. Väärteoteade on teade, milles kirjeldatakse sündmust, fakti või tegevust, milles võivad esineda väärteotunnused (VTMS § 59 lõige 1). Töötaja peaks väärteoteate esitamisel kirjeldama, milliseid töölepingust tulenevaid kohustusi on tööandja rikkunud või milliseid töötaja õigusi on tööandja rikkunud.

Üldine eeldus võlaõigusseadusest tulenevate õiguskaitsevahendite kohaldamiseks on võlaõigusliku lepingu olemasolu. Olemuslikult on tööleping võlaõiguslik leping, kuna sellega reguleeritakse eraõiguslike suhteid, mis põhinevad poolte võrdsusel ja lepinguvabadusel.

Kohustuste rikkumine on võlasuhtest tuleneva kohustuse täitmata jätmine või mittekohane täitmine, sealhulgas täitmisega viivitamine (VÕS § 100), mis on eelduseks õiguskaitsevahendite rakendamiseks. Tööandja kohustuste rikkumine võib tuleneda töölepingu tingimustest ja/või seadusest tulenevatest kohustustest.

Õiguskaitsevahendite kohaldamise eelduseks on lepingut rikkunud poole vastutus lepingu rikkumise eest. VÕS § 103 lõige 1 järgi vastutab võlgnik kohustuste rikkumise eest, välja arvatud, kui rikkumine on vabandata. Eeldatakse, et kohustuste rikkumine ei ole vabandata. Tööandjapoolne töölepingu rikkumine on üldiselt vabandata VÕS § 103 järgi. Kui töölepingu rikkumisega põhjustatakse töötajale kahju, siis kahju hüvitamise kohustuse tekkimist välistab üldjuhul väärmatu jõu esinemine VÕS § 103 lõike 2 tähenduses.

Töötajal on võimalik kasutada VÕS § 101 lõikest 1 tulenevaid õiguskaitsevahendeid, kui tööandja on oma kohustusi rikkunud. Kui tööandja on rikkunud ühepoolsete korralduste andmisel lepingust või seadusest tulenevaid kohustusi, on sobivateks õiguskaitsevahenditeks kohustuste täitmise nõudmine, kohustuste täitmisest keeldumine, kahju hüvitamise nõudmine,



lepingu ülesütlemine ja viivise nõudmine. Töölepingut on seejuures võimalik üles öelda ainult töölepingu seaduse sätete järgi, teiste õiguskaitsevahendite kasutamise kord tuleneb völaõigusseadusest.

Töölepingu ülesütlemise võimalikkuse töölepingu seaduse järgi sätestab TLS § 83. Töölepingut on võimalik üles öelda korraliselt (TLS § 85) või erakorraliselt (TLS § 87 ). Korralise ja erakorralise töölepingu ülesütlemise vahe on erinevad tingimused ülesütlemiseks. Korraliselt võib töölepingu üles öelda ilma põhjuseta, kuid järgida tuleb ülesütlemise etteteatamistähtaega. Erakorralise ülesütlemise korral peab töötajal olema mõjuv põhjus lepingu ülesütlemiseks ning etteteatamistähtaega selleks ei esine. Riigikohtu selgitustest tuleneb, et erakorralisel ülesütlemisel peab olema sellise kaaluga põhjus, mis õigustaks töölt lahkumist enne TLS § 98 lõikes 1 sätestatud 30 kalendripäeva möödumist. Mõjuvaks on eelkõige selline ettenägematu asjaolu, mille tõttu saab poolte huvisid kaaludes eeldada, et lepingu täitmine on muutunud töötaja jaoks võimatuks. Magistritöös leiti, et töötajal tekib õigus töölepingut üles öelda tööandja ühepoolsete korralduste andmisel, kui tööandja eksib ühepoolsete korralduste andmise eelduste täitmisel ning see võib põhjustada töötajale kannatusi. Samuti juhul, kui tööandja kasutab ära töötajat ühepoolsete korralduste andmisel näiteks nõuab ületunnitööd pidevalt.

## **EMPLOYER'S UNILITERAL COMMANDS TO THE EMPLOYEE IN EMPLOYMENT RELATIONSHIPS Summary**

Labour contract is an obligations law contract, which is characterized by a subordination relationship between the employer and the employee. The Employment Contract Act, The Law of Obligations Act general part and General Part of the Civil Code Act apply to the employment contracts.

The Law of Obligations Act (LOA) recognizes the *clausula rebus sic stantibus* doctrine, which means a change in contractual obligations in the relationship. The provision of change in the contractual obligations in relationship is § 97 of the LOA, which also lists the preconditions in order to amend the contract if the balance of obligations has shifted.

A change in contractual obligations in the relationship may occur for a variety of reasons. A change in contractual obligations may occur for reasons arising from the parties themselves or from outside the sphere of influence of the parties. In accordance with the § 97 of the LOA, a claim to amend a contract is possible if there has been a change in contractual obligations and the change has occurred for reasons beyond the control of the parties. Social, economic or political reasons are all possibilities of how the change in contractual obligations has occurred outside the sphere of influence of the parties. Beforehand rescission was considered the main reason why change in contractual obligations can occur. Because of the spread of COVID-19 and national measures to stop the spread, many countries have declared emergency situations and introduced heavy measures. In those conditions, change in contractual obligations also occurs often.

In the employment relationships especially, it is important that the protection of employees is ensured both in normal and special situations. That is why it is important to analyse how employment contracts can be amended and how to ensure work safety for employees. From a legal standpoint, it is important to analyse employer's possibilities to reorganize their companies work in a way that the continuation of work is ensured, and the employee's rights are not violated.

The aim of this thesis was to find out what is considered as change in contractual obligations in the relationship and how it relates to the legal provisions provided by the Employment Contract Act. Secondly, to find which unilateral commands can the employer give to the employee and what are the preconditions for issuing the unilateral commands. Lastly, to consider the employee's remedies if the employer breaches its obligations by issuing unilateral orders.

For reaching the aim of the thesis three research questions were made up. The summary will follow each research question and after each question the method of finding the conclusion is discussed and the main conclusions are brought out.

Firstly, what is considered as change in contractual obligations in the relationship between two sides of the contract under the Law of Obligations Act and how it relates to the legal provisions provided by the Employment Contract Act? First, material was found what corresponds to this research question. Estonian court practice was used to show the main points that the courts have made and how it has possibly changed how some provisions are implemented. Comparison method was used to show difference between provisions in Estonia related to the topic and continental provisions of other European countries. Also, it was analysed how provisions of the Law of Obligations Act relate to legal provisions in the Employment Contract Act. As for other methods, it was analysed how court practice affects general provisions and possible similarities between law implication in recession and situations caused by COVID-19.

The affected contract party may demand the other party for the amendment of the contract if the purpose is to restore the balance of obligations of the parties agreed upon entering into the contract § 97 (1) of the LOA. The circumstances of under what the contract was concluded have to have been changed and with the change in circumstances the balance of contract parties' obligations has to be significantly changed. One party's significant increase of the cost of fulfilling their obligations has to happen with significant change in circumstances of the contract.

The § 97 of the LOA is intended to be used in mutual durational contracts. An employment contract is a duration contract which is conducted either fixed or indefinite period § 9 (1) of the Employment Contracts Act. An employment contract is characterized by a relationship of subordination which makes it important to protect the employee in the employment

relationship. Due to the special nature of the employment relationship compared to other contracts under the law of obligations, an agreement between the employer and the employee is generally required to amend the employment contract on the basis of § 12 of the Employment Contracts Act. In addition, § 2 of the Employment Contracts Act provides special protection for employees, on the basis of which agreements deviating to the detriment of the employee are void, except in cases where the possibility of an agreement deviating to the detriment of the employee exists in the Employment Contracts Act. Pursuant to § 12 and § 2 of the Employment Contracts Act, direct application of § 97 of the LOA is not possible to the Employment Contracts Act to employment contracts.

Unilateral orders of the employer are primarily justified in cases where the contracting party would be able to amend the contract on the basis of § 97 of the LOA. Therefore, when giving unilateral orders, the employer should take into account that exceptional cases are, in particular, which could be considered as a change in the essential circumstances underlying the contract.

Secondly, what unilateral commands can be given to the employee by the employer and what are the preconditions for issuing the unilateral commands? For finding answers to this proposed question different juridical material was analysed and viewed how employer can give unilateral commands. The employer can give the following unilateral commands: reduction of wage in case of non-employment; reduction of wage in case of improper work; change the working time order; require overtime work; require end or postponement of the vacation; require taking part of business trip, require teleworking. For each command there are different preconditions that have to be fulfilled in order for the employer to be able to give the unilateral commands.

Reduction of wages in case of non-employment comes from § 37 (1) of the Employment Contract Act. An employer has the right for temporary reduction of wage, if due to objective economic reasons, the employer is unable to provide the employee with agreed amount of work. Economic circumstances due to which the employer cannot pay the agreed wage must be unforeseeable and independent of him, as a result it is no longer possible for the employer to offer the employee work in the agreed amount. Usual business risk is not considered unforeseen, but such changed circumstances that the employer could not have foreseen when concluding the employment contract are seen as unforeseeable. In order to assess whether the payment of the agreed wage is unreasonably burdensome too employer § 7 of the LOA is used.

Reduction of wage in case of improper work is possible on the basis of § 73 (1) of the Employment Contract Act. The employer has the right to reduce the salary immediately after accepting the improper work. The employee must have violated the employer's clear and timely instructions on the result of the work, the instruction was reasonable considering the agreed work tasks in the employment contract, the probability of achieving the expected result and the subordination of the obligation to the employer and other employees. The principles of price reduction are followed pursuant to § 112 of the LOA and the section of the Law of Obligations Act is applied to the extent that is not in conflict with the special provision on price reduction in § 73 of the Employment Contract Act.

The employer has the right to require the employee to work overtime without prior agreement § 44 (4) of the Employment Contract Act. The request for overtime work is justified by an extraordinary and temporary situation which requires the employee's immediate contribution. The employee's immediate contribution arises from the need to prevent damage. Therefore, the justification for overtime work is, above all, the real risk of damage. In order to give a unilateral order by the employer, the situation must be exceptional, otherwise the employer must find a solution other than requiring the employee to work overtime. When requesting overtime work, the employer must weigh the interests of the employee and the employer if the interests of the employer outweigh the interests of the employee and the request for overtime work is justified.

The employer has the right to interrupt or postpone the employee's leave if there is an urgent need for unforeseen work organization § 69 (5) of the Employment Contracts Act. The nature of the emergency is primarily due to the prevention of possible damage. The provision applies to annual leave. Like overtime, these are exceptional situations that cannot be resolved in other cases except by inviting the employee to work. Situations where an employer needs to require employee to come to work and interrupt or postpone their leave means that the employee generally has very specific work tasks that cannot be performed by another employee. However, due to COVID-19, the need to take leave from work may arise in all sectors of the economy, as it is realistic that the whole team that has gotten positive COVID-19 test results and team members have to be in solitary confinement.

The employer can send an employee to a business trip with the unilateral order § 21 (1) of the Employment Contracts Act. There are preconditions that require the consent of the employee for example the business trip lasts for more than 30 days. The employer has a duty to explain

to the employee that the job requires a business trip. It is important to distinguish between business trips and teleworking. During a business trip, the employee is sent to perform work duties outside the place of work agreed in the employment contract. In teleworking, the employee performs work duties outside the employer's place of residence by agreement of the parties.

According to § 6 (4) of the Employment Contracts Act, telework is a form of work where the employee performs their daily work tasks, which are usually performed in the employer's enterprise, outside the place of work. In order to work remotely, there must be a written agreement between the employee and the employer regarding the performance of telework, but this does not require a change in the workplace agreed upon in the contract. In a pandemic situation, the employer has an interest in keeping his company running, so teleworking may be the most appropriate way to do this. Although teleworking requires an agreement, it can still be a unilateral arrangement that requires the consent of the other party.

The general case law has been small in the case of unilateral orders of the employer. This may be due to the fact that labour disputes are often settled in the Labour Disputes Committee and the employer and the employee are generally satisfied with the decision of the Labour Disputes Committee. Secondly, it may be the fact that the employee cancels the employment contract rather than going to the Labour Disputes Committee or a court to seek a solution. This may be a logical approach, because if the employer breaches his obligations and the employee does not suffer direct property damage, the employee is not interested in continuing the employment contract because the trust between the employer and the employee has been lost.

Thirdly, what are the possible legal remedies for the employee if the employer breaches his obligations by issuing unilateral commands? In order to find what legal remedies are at employee's use if the employer breaches his obligations by issuing unilateral commands, the author looked over court practice and other legal materials to find what is breaching of the contract and how the employer can be liable for breaching the contract.

If the employer has breached the obligations arising from the employer contract or the law, when issuing unilateral orders, then the appropriate legal remedies are to require performance of the obligations § 108 of the LOA, withhold performance of obligation § 110 of the LOA, claim compensation for damages § 115 of the LOA, cancel the contract § 83, § 85, § 87 the

Employment Contract Act and demand penalty for the late payment § 113 of the LOA. To use the remedies certain preconditions arising from LOA have to be met. The main condition is that parties must have an obligations contract. That condition is met with employment contract as employment contract regulates private relations based on equality and freedom of contract. Secondly, one party has to have breached the contract. The employer can breach the contract if they breach employment contract conditions or/and obligations arising from the law. Thirdly, the party who has breached the contract has to be liable for breaching the contract. A party is liable for non-performance unless the non-performance is excused. It is presumed that non-performance is not excused § 103 (1) of the LOA. Employer's non-performance liability is also judged on § 103 (1) of the LOA and is usually excused if it is caused by force majeure § 103 (2) of the LOA.

The possibility of cancellation of the employment contract comes from § 83 of the Employment Contract Act. The employment can be cancelled regularly with § 85 of the Employment Contract Act or exceptionally with § 87 of the Employment Contract Act. The difference between regular and exceptional cancellation is the different preconditions of the cancellation. A regular employment contract can be cancelled without a reason, but the notice period for termination must be followed. In the event of extraordinary cancellation, the employee must have influential reason to cancel the contract and there is no notice period for this. Supreme Court of Estonia has explained that an extraordinary dismissal must have a reason of such weight that would justify resignation before the expiry of the 30 calendar days provided for in subsection 98 (1) of the Employment Contract Act. In particular, an unforeseeable circumstance is such that, in the interests of the parties, it can be presumed that performance of the contract has become impossible for the employee. It was found in the master's thesis that an employee has the right to cancel an employment contract upon giving unilateral orders by the employer if the employer makes a mistake in fulfilling the preconditions for giving unilateral orders and this causes suffering to the employee. Also, if the employer takes advantage of the employee to give unilateral orders, for example, it constantly requires overtime.

This thesis met the aim that was set. The answers to research questions were found. The value of the master's thesis is a comprehensive analysis of the employer's unilateral orders. Furthermore, finding the connections between the sources and provision of Estonian law. As an added value, the master's thesis compared the different responses of countries to the COVID-19 pandemic.

# KASUTATUD MATERJALID

## Kasutatud kirjandus

1. Agnes, J. Significant change of circumstances and the amendment of contract. Baltija Publishing 2020.
2. de Bloom, J. jt. Vacation from work as prototypical recovery opportunity. Gedrag en Organisatie – 2010/23.
3. Erikson, M. COVID-19 and Labour Law: Estonia. Italian Labour Law e-Journal 2020/ Issue 1, Vol. 13.
4. Erikson, M. Quo vadis, tööõigus? – Juridica 2020/7.
5. Jentsch, V. Government Responses on Corona and Contracts in Europe. EUI Working Paper LAW 2020/11.
6. Käärats, E. jt (koost). Töölepingu seadus. Selgitused töölepingu seaduse juurde. Tallinn: Juura 2021.
7. Kalson, A. Ületunnitöö töövaidlusorganite praktikas. Juridica 2020/7.
8. Kehtivad piirangud. – Kriis. <https://www.kriis.ee/et/kehtivad-piirangud-ja-nende-leevendused>. (19.04.2021).
9. Kull, I. About Grounds for Exemption from Performance under the Draft Estonian Law of Obligations Act. Juridica International 2001/6.
10. Kull, I. jt. Võlaõigus I. Üldosa. Tallinn: Juura 2004.
11. Kuusik, G. Lepingupoolte kohustuste vahekorra muutumisele tuginemine COVID-19 tõttu. Juridica 2020/10.
12. Laus, K. Kuidas mõjutab eriolukord töösuhteid? Postimees 16.03.2021. <https://leht.postimees.ee/6923856/kuidas-mojutab-eriolukord-toosuhteid>.
13. Muda, M. Turvaline paindlikkus uues töölepingu seaduses. – Juridica 2012/4.
14. Palm, P. Info- ja kommunikatsioonitehnoloogiapõhise mobiilse töö reguleerimise erisused. Juridica 2019/10.
15. Principles of European Contract Law. Trans-Lex.ORG Law Research. [https://www.trans-lex.org/400200/\\_/pecl/](https://www.trans-lex.org/400200/_/pecl/). (19.04.2021).
16. Rannala, M. Tööandja tsiviilõigusliku vastutuse eeldused töötaja kutsehaigusesse haigestumise või töötajaga toimunud tööõnnetuse korral. Tartu: 2015.
17. Rosin, A. Töölepingu seadus § 37: kas tööandja võimalus oma äranägemise järgi töötasu vähendada või turvalisse paindlikkuse rakendamise positiivne näide. Juridica 2013/5.



18. Sein, K. Eriolukorra mõju üürilepingutele Eesti ja Saksa õiguse kohaselt. *Juridica* 2020/3.
19. Sein, K. Mis on väärramatu jõud? – *Juridica* 2004/8.
20. Sein, K. The Principle of Change in Circumstances in Estonian Contract Law- "Much Ado About Nothing?" – *Jurisprudence and Culture: Past Lessons and Future Challenges* 2014.
21. Sein, K., Härmand, K. Impact of Covid-19 pandemic on contractual relationships: the case of Estonia. – *Opinio Juris in Comparatione* 2020/Special Issue.
22. Seletuskiri Töölepingu seaduse eelnõu juurde (edaspidi TLS seletuskiri). <https://www.riigikogu.ee/tegevus/eelnoud/eelnou/92c984a5-95ab-8584-38cd-05fc754e99c4/T%C3%B6%C3%B6lepingu%20seadus>.
23. Strugala, R. Law of Contracts in Times of Covid-19 Pandemic: Polish Report. *Studies in Comparative and National Law*. 2020/Special Issue.
24. Zweigert, K., Kötz, H. *An Introduction to Comparative Law*. Oxford: Oxford University Press 1998.
25. Tampuu, T. *Lepinguvälised võlasuhted*. Tallinn: Juura 2017.
26. Tavits, G. Indispensability of the Law of Obligations in Employment Relationships. *Juridica International* 2005/10.
27. Trisberg, K-E. Majandussituatsiooni muutus: kas piisav põhjus kestvuselepingu muutmiseks või ülesütlemiseks? – *Juridica* 2010/6.
28. Valitsus kinnitas eriolukorra meetmed. – Kriis. <https://www.kriis.ee/et/uudised/valitsus-kinnitas-eriolukorra-meetmed>. (19.04.2021).
29. Varul, P. jt (koost). *Võlaõigusseadus I. Kommenteeritud väljaanne*. Tallinn: Juura 2016.
30. Väärtegu – Eesti.ee. <https://www.eesti.ee/et/oigusabi/kuritegu-ja-karistused/vaeartegu/>.

## **Kasutatud õigusaktid**

31. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. – RT I, 22.03.2021, 8.
32. Töölepingu seadus. – RT I, 29.12.2020, 25.
33. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. – RT I, 29.12.2020, 14.
34. Võlaõigusseadus. – RT I, 04.01.2021, 19.
35. Väärteomenetluse seadustik. – RT I, 03.03.2021, 8.

## **Kasutatud kohtupraktika**

36. HMKo 2-13-35498/61.
37. PMKo 2-12-22571/21.
38. PMKo 2-16-5559/23.
39. PMKo 2-19-4492/18.
40. RKPJKo 3-4-1-17-16.
41. RKTKm 3-2-1-143-13.
42. RKTKo 2-16-14655/24.
43. RKTKo 2-16-6563/81.
44. RKTKo 2-16-708.
45. RKTKo 2-17-458.
46. RKTKo 3-2-1-111-14.
47. RKTKo 3-2-1-116-12.
48. RKTKo 3-2-1-120-15.
49. RKTKo 3-2-1-136-11.
50. RKTKo 3-2-1-156-11.
51. RKTKo 3-2-1-162-12.
52. RKTKo 3-2-1-187-13.
53. RKTKo 3-2-1-21-11.
54. RKTKo 3-2-1-21-13.
55. RKTKo 3-2-1-3-05.
56. RKTKo 3-2-1-41-11.
57. RKTKo 3-2-1-5-12.
58. RKTKo 3-2-1-76-10.
59. TlnRnKo 2-17-13912/109.
60. TrtHko 3-15-326/55.
61. TrtRNko 2-13-30293.
62. TrtRNko 2-16-2715.